

CA1  
J720  
- E52

Government  
Publications

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION



3 1761 11765933 4

# EMPLOYMENT EQUITY REPORT

2001

# National Office

Canadian Human Rights Commission  
344 Slater Street, 8th Floor  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
Telephone: (613) 995-1151  
Toll Free: 1-888-214-1090  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (613) 996-9661  
Electronic mail: [info.com@chrc-ccdp.ca](mailto:info.com@chrc-ccdp.ca)  
Web site: <http://www.chrc-ccdp.ca>

## Regional Offices

### Atlantic

*Office Address:*  
Suite 504  
5475 Spring Garden Road  
Halifax, Nova Scotia  
  
*Mailing Address:*  
P.O. Box 3545  
Halifax South Postal Station  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 3T2  
Telephone: (902) 426-8380  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (902) 426-2685

### Quebec

Suite 470  
1253 McGill College Avenue  
Montréal, Quebec  
H3B 2Y5  
Telephone: (514) 283-5218  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (514) 283-5084

### Ontario

South Tower, Suite 1002  
175 Bloor Street East  
Toronto, Ontario  
M4W 3R8  
Telephone: (416) 973-5527  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (416) 973-6184

### Prairies and Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan,  
Northwestern Ontario and Nunavut)

175 Hargrave Street, Suite 750  
Winnipeg, Manitoba  
R3C 3R8  
Telephone: (204) 983-2189  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (204) 983-6132

### Alberta and Northwest Territories

308-10010 106 Street  
Edmonton, Alberta  
T5J 3L8  
Telephone: (780) 495-4040  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (780) 495-4044

### British Columbia and Yukon

Suite 420  
757 West Hastings Street  
Vancouver, British Columbia  
V6C 1A1  
Telephone: (604) 666-2251  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (604) 666-2386



CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

---

# EMPLOYMENT EQUITY REPORT

2001

---

- This Report is one of two reports the Commission has submitted to Parliament. Its companion volume, the *Annual Report*, fulfills the Commission's legislative requirement to report annually on its activities under the *Canadian Human Rights Act*.
- The Commission also issues a Legal Report that provides information on key court and tribunal decisions in 2001.
- These publications are available on the Commission's web site at <http://www.chrc-ccdp.ca>.



© Minister of Public Works and Government Services 2002  
Cat. No. HR1-3/2001  
ISBN 0-662-66354-3

This publication is available as a sound recording, in large print, in braille,  
and on computer diskette.

It is also available on the Commission's web site at:  
<http://www.chrc-ccdp.ca>



CANADIAN  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION

COMMISSION  
CANADIENNE DES  
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner      Présidente

March 2002

The Honourable Daniel Hays  
Speaker of the Senate  
The Senate  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2001 Employment Equity Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.





CANADIAN  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION

COMMISSION  
CANADIENNE DES  
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner      Présidente

March 2002

The Honourable Peter Milliken, M.P.  
Speaker of the House of Commons  
House of Commons  
Ottawa, Ontario  
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2001 Employment Equity Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117659334>

# TABLE OF CONTENTS

Message from the Chief Commissioner	
A Threshold Year for the Employment Equity Act.....	1
Summary of the Audit Process .....	3
Progress in the Public Sector .....	4
Progress in the Private Sector .....	10
Regrets .....	13
The Audit Results.....	17
Getting the Message Across.....	19
The Coming Year.....	20
Monitoring for Reasonable Progress .....	22
Assessment of Progress of the Four Designated Groups.....	23
For More Information .....	34
Tables and Lists.....	35

# Message from the Chief Commissioner

In December 1995, when Parliament passed a new *Employment Equity Act*, it mandated the Canadian Human Rights Commission to ensure that its requirements were met.

Six years later, and four years into our auditing mandate, I am pleased to report that there is substantial improvement in how employers are implementing the Act. The Canadian Human Rights Commission has now put under audit 215 employers, which represent more than 80% of the workforce covered by the Act. Our goal, as always, is to make certain that Canadians in workplaces under federal jurisdiction can work in an environment free of discrimination, where all employees may give their full measure, without facing barriers because of their gender, race, national origin, or disability.

The 1995 Act also made employment equity mandatory for the federal public service. This year, our report notes that positive programs and practices to foster employment equity have multiplied in the public sector, and that designated groups are making progress, though much remains to be done to achieve full equality.

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

# A Threshold Year for the Employment Equity Act

**It's been  
four years**

**T**he year 2001 was the fourth anniversary of the Canadian Human Rights Commission's compliance audit program under the *Employment Equity Act*.

The original *Employment Equity Act*, passed in 1986, was aimed at federally regulated employers in the private sector. A decade later, Parliament amended this legislation, applying it to the federal public service as well, and adding a system of compliance audits to be conducted by the Commission. These audits began in October 1997, as provided in the Act.

The Act's section 2 sets out its goals:

*The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and ... to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.*

The CHRC audits employers to verify compliance with the Act. If they are not in compliance, the Commission attempts to resolve the situation through cooperation and negotiated undertakings.

If these efforts fail, the Act allows for progressive enforcement. First, the Commission can issue a direction, which may then be confirmed or challenged at a tribunal. Employers can ask the Federal Court of Canada to review decisions made by the Commission or the tribunal. The Commission can ask the Court to confirm tribunal decisions, making them enforceable as Court orders.

After four years of conducting compliance audits, the Commission has significant accomplishments to note.

- A total of 354 compliance audits were initiated at 215 employers. (In most cases, the Commission must do two audits — and sometimes three — for each employer, as explained in section 6 of this report).
- Of the 476 employers subject to the Act, 73 are now in full compliance.

- Audits now extend to more than 80% of employees covered by the Act, meaning that four-fifths work in environments where equal employment opportunities have been or are being audited.
- The remaining 261 employers — or about 50% — left to be audited account for only about 20% of the workforce covered by the Act.
- In the public sector, nearly all employees (97%) are covered by compliance audits.
- Few employers are in compliance when audits are initiated. However, more than 80% of them willingly cooperate with compliance review officers, and eventually comply without the Commission having to take more direct enforcement measures.

## **The changing public service**

This year, the report highlights in greater detail several initiatives in the public service that meet the *Employment Equity Act* objectives. Both central agencies and individual departments have developed programs to meet their obligations under the Act. There are encouraging signs of progress for persons with disabilities and visible minorities, although a considerable distance remains before these groups are fully represented in all occupational categories and departments.

## **Looking ahead to 2002**

Parliament provided for a review of the *Employment Equity Act* every five years. This process began in late 2001, and parliamentarians are to review the Act in 2002. The Commission hopes that the review will result in certain adjustments to the law that it would advise, drawing on its auditing experience of the past four years.

In 2002, an independent evaluation of the Commission's employment equity audit program will be released.

Also in 2002, the Commission should be able to start measuring the effects of its compliance audit program on the representation of members of designated groups at employers found in compliance.

# **Summary of the Audit Process**

## ***What Happens in an Initial Audit***

- The employer receives an audit notification letter and is then contacted by a compliance review officer. The officer proposes an audit plan and sends a questionnaire to the employer.
- Using the questionnaire's results, the officer completes a "desk audit" that assesses compliance against the Act's 12 requirements. The officer then visits the workplace to verify the findings and review the preliminary results with the employer.
- If the employer is in compliance, a final audit report is completed. If not, the officer drafts an interim report, indicating the undertakings required for compliance and time limits of up to 12 months for their completion.
- The officer and the employer then negotiate the undertakings and time limits in the report. Once an agreement has been reached, the employer signs the report.

## ***What Happens in a Follow-up Audit***

- The employer submits a progress report and a follow-up audit is conducted to assess whether the undertakings have been fulfilled.
- If the employer is then in compliance, a final report is issued. Thereafter, the Commission will monitor the employer's annual reports, and may begin a new audit if no reasonable progress is shown.

## ***Why a Direction is Issued***

- When an employer refuses to agree to undertakings, or has not completed the work required by undertakings, the Commission may issue a "direction" to the employer. A direction stipulates the work required and the time limit for its completion. The employer can review the recommendation for a direction and may submit comments to the Commissioners before they decide whether to issue it. A follow-up audit after the time limit elapses will assess whether the employer has fulfilled the direction.

## **Employment Equity Review Tribunal**

- Once the Commission has issued a direction, the employer may request a tribunal to reconsider it. The Commission may also ask a tribunal to issue an order when a direction has not been fulfilled.

## **Federal Court of Canada**

- The Court may carry out a judicial review of a Commission or tribunal decision.
- A tribunal order may be registered with the Federal Court, thus giving it the force of a Court order.

## Progress in the Public Sector

### A wealth of initiatives in the public sector

#### Treasury Board Secretariat

#### Embracing Change

Last year's *Employment Equity Report* noted that the year 2000 had seen an important shift in attitude in the public service. The report highlighted, among other things, the strong commitment of the Clerk of the Privy Council, as well as the leadership shown by the Treasury Board Secretariat (TBS) in its response to the *Embracing Change* report (the Perinbam report).

This pattern continued in 2001, with a wealth of initiatives by the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission (PSC), and numerous departments. The Commission also notes some clear progress in the representation of persons with disabilities and visible minorities in the public service (see section 10 for further details).

Under the *Employment Equity Act*, the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission are responsible for carrying out the employer's obligations for all federal departments, and most federal agencies.

In 2001, the TBS promoted employment equity in the public service on several fronts.

The *Embracing Change* action plan was developed by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, and was endorsed by the president of the Treasury Board in June 2000. This task force had been led by Lewis Perinbam, and focused on a significantly under-represented designated group within the public service: visible minorities.

This action plan includes a key benchmark: by 2003, one in five new public service employees will be a member of a visible minority. Such a bold goal was necessary to correct the large under-representation of visible minorities, and to keep up with demographic change.

In 2001, the Treasury Board Secretariat advanced this action plan by advising departments and agencies on ways to implement it, by sharing best practices among departments, and by setting up an accountability and reporting mechanism to follow progress. The Commission is pleased to note that the overall representation of visible minorities in the public service has increased significantly from 5.5% in March 2000 to 6.1% just one year later. In 2000-2001, visible minorities represented 8.1% of all new public servants, an improvement over the previous year. However, considerable progress is needed before the public service reaches the visible minorities' current 10.3% availability and the 20.0% hiring goal set for 2003. More significantly, visible minorities' share of permanent hires rose

## **Improving the representation of persons with disabilities**

### **Employment Equity and Diversity Award**

### **Public Service Commission**

### **Employment Systems Reviews (ESR)**

from 8.3% in 2000 to 11.5% in 2001, higher than the Census benchmark (of 10.3%) for the first time ever.

The Commission believes that the *Embracing Change* initiative is a positive step forward for visible minorities. It recommends that similar bold steps be taken to increase the representation of persons with disabilities, who are also under-represented in several occupational categories in the public service.

The Treasury Board Secretariat has re-instituted the Employment Equity and Diversity Award to recognize organizations and individuals who are helping the public service become representative and inclusive. Three awards were given in 2001: to Public Works and Government Services Canada, the Department of Justice Canada, and the National Parole Board. These three departments have also been found in compliance with the *Employment Equity Act* by the Commission's audits.

As noted earlier, the Public Service Commission is the joint employer of the federal public service, together with the Treasury Board Secretariat.

The Public Service Commission is responsible for hiring new public service employees, and managing the staffing of its senior executives (the Executive Group). In 2001, it promoted employment equity on those two fronts.

In 2000-2001, the Public Service Commission carried out an employment systems review on the recruitment and development of its Executive (EX) Group. The study had some key findings.

- Executives' actual representation fell short of expected labour market availability for all designated groups from 1997 to 2000.
- Nine of every 10 hirings in the Executive category came from within the public service.
- There is a qualified pool of candidates in the designated groups at feeder levels who can be chosen to fill the gaps. However, these gaps are so large that they cannot be filled without using special programs targeting designated groups.

In response to these findings, the public service has begun restricting access to some EX competitions to certain designated groups, and has developed a Career Assignment Program for Aboriginal peoples and visible minorities. It recognizes, though, that more special programs are needed.

The Public Service Commission also conducted an employment systems review of its Post-Secondary Recruitment program (PSR). It found the following.

- The program plays an important role in appointing external recruits to entry-level indeterminate positions within professional categories.
- The PSR generally meets or exceeds the labour market for availability for three designated groups, but not for persons with disabilities.
- As an encouraging sign, the one-in-five benchmark for recruiting members of visible minorities among new hires by 2003, adopted with the *Embracing Change* initiative, is being achieved right now in post-secondary recruitment. This bodes well for the public service renewal.

## Workforce surveys

Still in 2000-2001, the Public Service Commission undertook two surveys to find the factors influencing decisions of summer students and new hires about pursuing careers in the public service. The surveys found, among other things, that:

- members of visible minorities are more likely than others to leave the public service, in order to earn a better salary and to find increased opportunities for advancement; and
- more than 25% of new hires indicated an intention to leave the public service within five years (most of the risk is within the Scientific and Professional category, of which members of visible minorities make up a large part).

The survey results indicate that the public service will face a hard task in bringing the representation of visible minorities to levels found in the Canadian labour market.

## **Barriers affecting persons with disabilities**

### **Special inventory and employment equity job fair**

### **The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP)**

In its 2000-2001 report, the Public Service Commission also found that persons with disabilities face barriers preventing them from being hired and promoted in an equal manner. The data on hirings of persons with disabilities (see section 10 of this report) support these findings.

The Public Service Commission maintains an inventory of designated group members across the country, providing a good pool of candidates to departments.

In addition, in February 2001, the Public Service Commission organized a job fair in Ottawa for managers looking to fill vacancies with candidates from visible minority groups, Aboriginal peoples, and persons with disabilities. Candidates in the local inventory were invited to participate, along with employers and employment equity outreach organizations.

A good number of positive practices in the public service have stemmed from the Employment Equity Positive Measures Program. The Treasury Board Secretariat set up the EEPMP in 1998 as a four-year program to assist departments and agencies in meeting their obligations under the *Employment Equity Act*. The Public Service Commission manages the program.

In 2000-2001, 87 projects had been funded by the EEPMP, for a total of 158 since its inception in 1998. Just for 2000-2001, investments in these projects exceeded \$9 million.

The EEPMP was designed as a temporary program, and the Treasury Board Secretariat announced in early 2002 that it would not be renewed beyond March 2002. For its part, the Canadian Human Rights Commission regrets this decision, and believes that similar programs will be needed as long as some groups continue to be consistently under-represented in this country's public service.

## **Case study 1 in the public sector**

### **Early Compliance and Significant Progress at Public Works and Government Services Canada**

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) is one of the few federal departments that was able to achieve compliance within the first phase of the CHRC audit. During the approximately 20 months over which the audit was conducted, this department also achieved real progress in reducing the under-representation of designated groups.

The department has several positive policies and special measures, including approval from the Public Service Commission for a Special Measure Aboriginal Employment Equity Program to recruit Aboriginal people externally. The current plan also addresses the department's commitment that one in five of its external term hires will be visible minorities, in response to the Perinbam Task Force Report.

PWGSC has developed various communication tools, a consultative Joint Committee on Employment Equity, and five networks at the national level. Designated group networks have also been established in some regions.

## **Case study 2 in the public sector**

### **A Sound Self-identification Survey at Canadian Heritage**

The Department of Canadian Heritage conducted a new employee survey in April 2000 with a 92.5% return rate.

This new survey provided a more accurate picture of the workforce, and as a result, drastically reduced the number of gaps in the workforce analysis. The analysis revealed only small under-representation gaps. However, the CHRC asked the department to look at the causes of under-representation in the EX category, where three of the four designated groups (except women) were under-represented. The department did not limit itself to this legislative requirement, but also voluntarily reviewed employment systems relating to visible minorities in the AS and CR groups.

This shows how a well-managed campaign can lead to an improved return rate, and help focus both the employment systems review and the plan.

## **Case study 3 in the public sector**

### **Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (ERC)**

The Enabling Resource Centre is one of the four components of the Treasury Board's Employment Equity Positive Measures Program, and is housed at the Public Service Commission. It offers support and advice to managers and employees about physical accommodation of persons with disabilities. Its facilities were designed to meet the various needs of persons with disabilities, including those with a vision, hearing, and/or mobility impairment/coordination disorder.

The Centre conducts approximately 20 demonstrations a month, to raise awareness among managers, human resources professionals, and computer specialists about accommodation needs. Each month, it responds to about 35 requests for equipment loans, and more than 400 telephone enquiries. It has the most recent assistive technologies and videoconferencing equipment.

As an example, some persons with restricted forearm mobility find it difficult to use a keyboard; to overcome this barrier, the Centre provides a voice recognition system. Similarly, persons with a visual disability are provided with large print software, close circuit television (CCTV), and voice synthesizers. Each solution is designed to meet the clients' individual needs.

During CHRC audits, several human resources specialists have singled out the Centre as one of the more useful resources they can count on to accommodate employees with disabilities.

Unfortunately, the Commission learned in early 2002 that the Enabling Resources Centre would cease to exist at the end of March 2002. The Centre was funded under the Employment Equity Positive Measures Program, which the Treasury Board Secretariat has decided not to renew after that date. The Commission believes that the Centre was a most valuable tool to help recruit persons with disabilities, and that its disappearance is an unfortunate loss to the public service, where persons with disabilities are still under-represented.

# Progress in the Private Sector

## Preserving gains in an economic downturn

### Positive practices in the private sector

The last quarter of 2001 was marked by economic turmoil, including large layoffs in several sectors of our economy. Among the industrial sectors under federal jurisdiction, airlines have been particularly hurt by the tragic events of September 11. With the workforces shrinking in some areas, it may be tempting to set aside concerns about employment equity. The Commission believes this would be a mistaken case of throwing the proverbial baby out with the bath water. Social justice should always be the foundation of our economy, in good times and bad.

The *Employment Equity Act* is particularly well-designed in this regard. While it requires employers to set goals for hiring, it does not expect them to hire an arbitrary number of employees from designated groups. In fact, the Act specifically states that this is not its purpose. When new jobs are created or become vacant, the legislation seeks to ensure that designated groups get equal access to these jobs, and that they be represented in a fair proportion among those hired. When no hiring occurs, employers do not fail if they do not increase the number of designated group members. Of course, in times of layoff, employers should make every effort to guarantee that designated groups are not unfairly affected, but they do not have to create openings to meet hiring goals.

The Act, therefore, has the built-in flexibility to adapt to changing economic conditions, while preserving fundamental principles of equality among all Canadians.

Section 3 of this report has described in detail the trends in the public sector, which is diversified but is led from the centre by the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission as joint public service employers. In the private sector, such central trends are rarer, as there are close to 400 employers, and few industry-wide bodies. This section, therefore, presents positive practices through individual examples of employers that have advanced employment equity in their own companies.

## **Case study 1 in the private sector**

### **Vancouver International Airport Authority: Targeted Recruitment, Training, and Accessibility**

The Airport Authority has few areas of under-representation, mainly for persons with disabilities and Aboriginals. To close these gaps, it has focused its employment equity plan on special recruiting efforts. These include sending job postings to the British Columbia Paraplegic Foundation, Career Place: Investing in Aboriginal People, the Neil Squire Foundation, and nearby Aboriginal communities.

The Airport Authority sponsors training that reflects the needs of designated group members; for example, training in English as a second language and career explorations through its tuition reimbursement program. It also offers training on respect in the workplace, balancing work and personal life, ergonomics, and an employment equity presentation for new employees.

Because its mandate is to serve the travelling public, the Airport Authority has paid close attention to accessibility issues. It aims at a barrier-free design for all its facilities, and this benefits employees as well as the public. It has developed a CD-ROM on how to remove barriers to accessibility, which it distributes to other employers and the community to encourage these practices. Through a consultant, it offers a disability awareness course to its employees. Other measures include insisting that at least 5% of the taxi cab fleet serving the airport be accessible.

## **Case study 2 in the private sector**

### **Hiring Visible Minorities at Williams Moving and Storage (BC)**

This employer has set high standards for hiring visible minority managers, at almost double their availability in the Canadian labour market. The company believes that by hiring more visible minority managers, it will project the image of being an equal opportunity employer throughout the various communities in which it operates. As well, Williams Moving believes that a “top-down” approach is necessary if a representative workforce is to be achieved and maintained.

## **Case study 3 in the private sector**

### **Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited (HBM&S)**

Despite continually downsizing its workforce over the last few years, HBM&S has been able to improve the internal representation of each designated group since 1989. In particular, it has significantly improved the representation of Aboriginal employees and visible minorities.

The company is also particularly proud of implementing a modified work program for injured or ill employees who are unable to fulfill all their duties on a temporary or permanent basis. This program is overseen by a company/union committee.

## **Case study 4 in the private sector**

### **Accommodating Persons with Disabilities at Citibank**

Citibank is a financial services organization that has taken active measures to increase the number of persons with disabilities in its ranks. It ensures that on-campus recruitment is conducted at sites that are accessible, and has placed newspaper advertisements inviting persons with disabilities to apply. The bank also audited the referral and search agencies that it uses for external hiring to confirm that their premises are accessible and that their selection techniques do not exclude persons with disabilities. It has committed to accommodate interviewees.

## Regrets

Parliament provided that the *Employment Equity Act* was to be enforced by the Canadian Human Rights Commission in a spirit of cooperation by negotiating undertakings in cases of non-compliance. Voluntary observation of the law is one characteristic of a genuinely free and democratic society.

## Enforcement measures

Four years after conducting its first compliance audits, the Commission finds that this approach has been effective in most cases. With 73 employers in compliance, and only 20 directions issued, about 80% of employers have complied or continue to work toward compliance, without the Commission having to resort to more energetic enforcement measures.

## Directions

Nonetheless, there are cases where the Commission has no choice but to issue a direction. In 2001, it issued five directions to employers, all for failure to fulfil their undertakings. These were issued against the Laurentian Bank of Canada, DHL International Express, Westcan Bulk Transport, AT&T, and Adby Transport.

These five directions, in addition to the 15 directions issued from 1998 to 2000, make a total of 20 since the Commission began its audits. A list of the employers under direction is included in section 12 of this report.

Of the 20 employers to whom directions have been issued, four have since complied with the Act, one is very close to compliance, five are currently under audit, another five are at the tribunal stage, and five others have directions that will expire in 2002. Encouragingly, most are still working toward compliance.

## Tribunals

Of the 215 employers under audit, the Commission has referred three cases to a tribunal since 1998: Conair Aviation, Nesel Fast Freight, and Natural Resources Canada. The Commission has since withdrawn the case of Conair Aviation, because it is now in compliance with the Act.

Four employers have asked the tribunal to review the direction issued to it by the Commission: Environment Canada, Natural Resources Canada, DHL International Express, and the Laurentian Bank. The first three have since withdrawn their application, leaving only one challenge standing.

None of these cases has yet been heard by an Employment Equity Review Tribunal. The first hearings may take place in 2002.

## **Delays in implementing the Act are unacceptable**

## **Employment systems reviews**

## **Barriers should be eliminated first, and their effects then offset**

## **Realistic goals should be set**

As was the case in previous reports, the Commission deplores that very few employers are in compliance with the Act's requirements until the Commission begins its audit.

In fact, of the 215 employers for whom audits were initiated or completed, only 8 (or 4%) were in compliance during the audit's first stage. In many cases, it appears that compliance audits are a catalyst for employers to start complying with the Act.

Employment systems reviews are a crucial stage in developing sound employment equity programs. These reviews will identify, in employment policies and practices, intrinsic barriers that negatively impact the employment of women, Aboriginal persons, members of visible minorities, or persons with disabilities.

Too often, employers do not pay enough attention to employment systems reviews, in which too little time and too few human and financial resources are invested. Employers are often reluctant to admit that these barriers exist, even though data often show that employment and advancement opportunities for members of designated groups are unfairly limited compared with those enjoyed by other employees. In these cases, when built-in bias is evident, arguing that employment policies and practices are "neutral" is not enough.

Similarly, the Commission's auditors often note that many employers do not pay enough attention to identifying and eliminating barriers, but rush to implement positive practices or take special measures to hire and promote more members of designated groups. This approach may be doomed to failure unless employers first thoroughly review remaining barriers.

In addition, there is sometimes great reluctance among employers to set progressive short-term hiring and promotion goals. Often, no matter how extensive the under-representation, timid goals are set; sometimes employers even set hiring goals that are lower than the Canadian labour market availability of members of designated groups. This perpetuates under-representation and defeats the Act's purpose. The Commission must then request that more appropriate goals be set before employers are found in compliance.

## **Training and attitudes should be emphasized**

The Act also requires employers to consider several factors in setting these goals, including the extent of under-representation and employee turnover. In many cases, the Commission notes that goal-setting is arbitrary or sketchy rather than a well-thought-out strategy.

Corporate culture and attitudes are not subject to detailed review, even though they very often harbour the most insidious barriers.

For instance, some managers and employees mistakenly believe that visible minorities do not have the required education and credentials to hold certain kinds of jobs, when studies and availability data clearly show the opposite. Similarly, auditors have been told that workloads are too heavy for persons with disabilities — a generalization that disregards the very real abilities that such people bring to their jobs.

Although one should not conclude from these examples that Canadian workplaces are rampant with discrimination, they do point to possible barriers that may affect the employment opportunities of designated groups.

Fortunately, when employers see problems of this type, they usually have the right instinct of investing in employee training and awareness. But the employment systems reviews being audited sometimes fail altogether to investigate these possible barriers, and the Commission must ensure that employers take appropriate measures to remove them.

## **Shortcomings in the public sector persist**

Last year's report criticized certain shortcomings in human resources management in the public sector. Unfortunately, the Commission is obliged to do so again this year.

- The *Profile of Public Service Leadership Competencies*, published by the Public Service Commission, still does not include a clear competency concerning diversity.
- The Performance Management Program (PMP) does not automatically include, among managers' commitments, a performance indicator to measure improved representation of members of designated groups.

- We find that hiring systems are consistently subjective and lack structure. When coupled with attitudinal problems, this may significantly impact the employment of members of designated groups.

## **The Canadian Forces, RCMP, and CSIS are still left out**

In passing the new *Employment Equity Act* in 1995, Parliament provided that it would apply to the Canadian Forces, the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), and the Canadian Security Information Service (CSIS). But the Governor in Council — in effect, the Cabinet — can decide when the Act will apply. Six years later, these provisions are still not in force — a situation the Commission has criticized for the past two years and, unfortunately, is obliged to criticize again this year. While preparatory work has been done to bring these organizations under the Act, no regulations had yet been published at the end of 2001. There is no possible justification for continued failure to remedy this shortcoming.

# The Audit Results

## Employers under audit

Last year, the Commission decided to focus its efforts on large employers, in order to have an impact on as many employees as possible. It continued this strategy in 2001, with the result that more than 80% of employees covered by the Act have now been audited or are under audit.

In the public sector, audits have now been initiated with 41 of the 65 federal departments and public service agencies, accounting for more than 97% of public servants.

Also in the public sector, there are organizations and agencies (for example, the Canadian Food Inspection Agency) known as "separate employers" because they are not departments and not part of the public service as such. Of these 14 separate employers, 8 have been audited or are under audit, accounting for 94% of employees in this group.

In the private sector, audits have been initiated with 166 of the 397 employers, accounting for 77% of employees.

A full list of employers under audit can be found in section 12 of this report.

## More audits were completed than had been planned

As shown in Table 1, the Commission has begun initial audits of 215 employers, out of the 476 employers subject to the Act, since the program started in 1998. However, in most cases at least one follow-up audit was required before these employers could be declared in compliance with the Act. As a result, the Commission has started a total of 354 audits. The Commission originally estimated that, at the end of the audit program's fourth year, it would have conducted about 320 audits.

Table 1  
Audits initiated and finished 1998-2001

	1998		1999		2000		2001		Cumulative	
	Start	Finish	Start	Finish	Start	Finish	Start	Finish	Start	Finish
Audit started	110	49	36	62	34	19	35	23	215	153
Follow-up to initial audits	0	0	68	14	38	40	21	38	127	92
Follow-up to directions	0	0	0	0	5	1	7	3	12	4
Cancelled	0	1	0	5	0	5	0	9	0	20
Total audits	110	50	104	81	77	65	63	73	354	269

Table 1 also shows that 35 audits were initiated in 2001, and another 21 follow-up audits were begun with employers who had signed undertakings when their initial audit concluded. During the same year, the period for implementing a direction had expired for seven employers, and follow-up audits were initiated immediately to determine whether they had complied with the direction.

In addition, 20 audits have been cancelled since 1998, because a business closed or was absorbed into another company, the number of employees dropped below 100 (the statutory cut-off for private sector audits), or for other reasons.

## **Status of audits**

Table 2 shows that few employers have been found in compliance at the initial stage of an audit. In 2001, two employers achieved compliance early: the Department of Canadian Heritage and Public Works and Government Services Canada. Since 1998, only eight employers have met the Act's requirements at the time of the Commission's first audit.

**Table 2**  
**Status of Audits**

<b>STATUS</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>Cumulative</b>
Compliance - Initial Audit	2	2	2	2	8
Compliance - Follow-up Audit	0	10	30	25	65
Total Employers in Compliance	2	12	32	27	73
Directions	1	4	10	5	20
Tribunals	0	0	3	4	7

Recourse to enforcement measures remains exceptional. In 2001, the Commission issued directions to five employers and referred two cases to a tribunal, while two employers asked that the direction issued to them be reviewed by a tribunal. The details of these measures are outlined in section 5 of this report.

# Getting the Message Across

## Education and awareness: the key to successful compliance

## Working with partners

Parliament clearly wished the Act to be applied in a spirit of cooperation and goodwill. Thus it is important for the Commission to raise awareness of what the Act requires, what it sets out to do, and how it applies to employers as well as other parties concerned.

In 2001, the Commission's Employment Equity Branch provided 45 training sessions, presentations, and workshops in all parts of Canada. These sessions explained the Act, dispelled myths, and offered practical solutions to the various parties. They also gave the Commission a better understanding of the concerns of employers, unions, and both members and non-members of designated groups, in a frank and open atmosphere.

As has been said, applying the *Employment Equity Act* is a cooperative process. The Canadian Human Rights Commission works closely with various partners to ensure its program requirements are fully implemented.

In 2001, Commission representatives held discussions, consultations, and training workshops with the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission, Human Resources Development Canada, and the Canadian Centre for Management Development. On those occasions, the focus was on exchanging key information, and on streamlining internal processes that are important to the Act's smooth implementation in the public service.

The Commission also has ongoing contacts with groups and individuals such as employer associations, unions, advocacy bodies representing designated groups, and employment equity consultants. For example, in 2001, meetings were held with, among others, the Canadian Bankers Association, Federally Regulated Employers in Transportation and Communications Organization (FETCO), the Toronto and Winnipeg Employment Equity Practitioners' Associations and the Public Service Alliance of Canada.

# **The Coming Year**

## **Employment Equity Act is to be reviewed**

### **Independent evaluation is being conducted**

### **Requirements under the Act should be made clearer**

**I**n passing the new *Employment Equity Act* in 1995, Parliament included a provision for its review five years after its coming into force, and at the end of every five-year period thereafter.

October 2001 marked the fifth anniversary of the Act's coming into force, and preparations for the review are well under way.

The House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities has been tasked with the review and began its deliberations in November 2001.

Human Resources Development Canada (HRDC), the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission, and the Public Service Alliance of Canada have held consultations and forums to discuss possible changes to the Act. They are expected to submit their reports and recommendations to the Committee in 2002. Canadian Human Rights Commission staff participated in most of the public consultations held by HRDC across the country in the spring and summer of 2001.

The Commission is also conducting its own consultations, based on a discussion paper, with key stakeholders across the country. They include employers, organizations representing designated groups, and unions. These consultations will help shape the Commission's recommendations to the Committee in 2002.

The Commission has retained Consulting and Audit Canada to independently evaluate its compliance audit program. The evaluation will take an objective look at the Commission's activities, highlight strong points, and suggest corrective action where warranted.

The Commission's final views will reflect the full results of its program's evaluation and consultations. It hopes Parliament will take the opportunity afforded by the review to clarify some requirements of the *Employment Equity Act*, clear up some ambiguities, and make certain adjustments that the Commission's auditing experience of the past four years has shown to be advisable.

## **Legislative framework should be retained**

## **More employers to be audited**

## **Tailoring audits to smaller employers**

On the other hand, the Commission believes that it is premature to call for fundamental changes to the Act. To do so requires first answering a basic question: has the present Act reduced under-representation of members of designated groups?

As indicated in section 9 of this report, the Commission has set up a system for monitoring progress made by employers. But progress — or lack of — will manifest itself clearly only over the next two or three years. The Commission therefore considers that, overall, the Act's basic framework should remain unchanged until then.

In 1998, when the Commission began conducting compliance audits, 412 employers were subject to the *Employment Equity Act*. This number has hovered around 400 over the past four years, although it has fluctuated slightly as corporations have merged, individual employers' staffing levels have risen and fallen, and markets have been restructured.

During 2001, Human Resources Development Canada identified additional employers that come under the Act, most of them in the transportation industry, and smaller numbers in the banking, telecommunications, and other industries. This now brings the number of employers subject to audits to 476, thus increasing the Commission's workload.

In 2002, the Commission will continue to conduct compliance audits of employers that have not yet been audited. The objective remains to make certain that as many employers as possible have employment policies and practices that are fair to members of designated groups.

Most remaining unaudited employers are fairly small, so in 2002, the Commission will try to devise ways to simplify compliance audits for small employers, while ensuring that the Act is applied consistently.

# Monitoring for Reasonable Progress

## The monitoring system

**I**n 2001, the Commission set up a system to measure whether employers found to be in compliance with the Act are making reasonable progress toward implementing their short-term hiring and promotion goals. In 2002, initial results from this system, although on a small sample of employers, will begin to arrive. Over the next few years, it should be possible to spot significant trends that will show whether the Act's purpose — ensuring full representation of designated groups — is being achieved.

Employers found in compliance by the Commission's audits have set short-term goals (usually over a three-year period) for hiring and promotion, and long-term goals for representation. Each year, every federally regulated private sector employer files a statistical report with Human Resources Development Canada. Likewise, the Treasury Board Secretariat reports each year on statistical progress in federal departments and agencies.

The Commission's system compares the results achieved by employers against the goals that they have set. If the goals are met, this indicates that the employment systems review effectively identified barriers to employment of the designated groups, that the plan did contain the appropriate measures to remove those barriers and decrease under-representation, and that the employer is making reasonable efforts in implementing this plan.

If the goals are not met, the Commission may then re-open the audit and seek corrective measures from the employer.

As noted earlier, there are now 73 employers in compliance that are being monitored. However, the majority of these were found in compliance in 2000 and 2001. To assess reasonable progress, it will be necessary to allow employers a few years to demonstrate that their employment equity plan is working. So far, only a small number of employers found in compliance two or three years ago can be monitored on the progress made since then. It is therefore too early to draw conclusions about reasonable progress of audited employers.

The Commission will be paying close attention to its monitoring results, as these will provide early indications on whether the Act is achieving its ultimate purpose.

# Assessment of Progress of the Four Designated Groups

This section describes and interprets statistical data on the representation, hiring, promotion, and termination of designated group employees in workplaces covered by the *Employment Equity Act*. These data are based on annual employment equity reports filed by public and private sector employers.

Private sector employers have now been filing such employment equity reports with Human Resources Development Canada for 14 years.

In 2001, some 397 employers in banking, communications, transportation, and the “other” sector filed data on their combined workforces of about 607,000 employees as of December 31, 2000. The “other” sector includes a variety of employers such as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations, and museums. The number of employers reporting increased substantially from the 331 who reported in 2000, due to the addition of more than 60 employers who are subject to the Act. The majority of the additional employers report on relatively small workforces in the transportation sector.

The private sector labour force increased by 4% overall compared with the previous year. In the banking sector, employment decreased slightly, in contrast with increases in all other sectors. Overall, there were close to 30,000 more private sector hires in 2000 than in 1999, resulting in more than 100,000 opportunities to hire members of the four designated groups, particularly in the banking, communications, and transportation sectors. Although not all employers took advantage of these opportunities to improve the representation of designated group members, some progress did take place. As discussed below, outcomes varied considerably by industrial sector and designated group.

In addition, the Treasury Board reported on employment equity in 65 federal departments and agencies, with a combined workforce of more than 149,000 employees, as of March 31, 2001.

The data published by the Treasury Board indicate that there were ample opportunities to hire designated group members in the federal public service. Close to 16,000 job openings were filled — about 2,000 more than the previous year. Of these hires, close to 3,500 were for permanent jobs. The data show that all four designated groups received greater shares of hires than the previous year. The share received by members of visible minorities was lower than their availability in the Canadian labour force. However, for the first time,

their share of hires into permanent jobs, at 11.5%, was higher than the Census benchmark of 10.3%. The experiences of the four designated groups varied substantially from one department or agency to another, as discussed in more detail below.

An additional 14 separate federal agencies with a combined total of almost 69,000 employees report to Parliament under the *Employment Equity Act*. The largest of these is the Canada Customs and Revenue Agency, with more than 47,000 employees. Since these separate agencies are not part of Treasury Board's Annual Report to Parliament, they are not included in the following discussion.

In evaluating the latest data, the following points should be kept in mind.

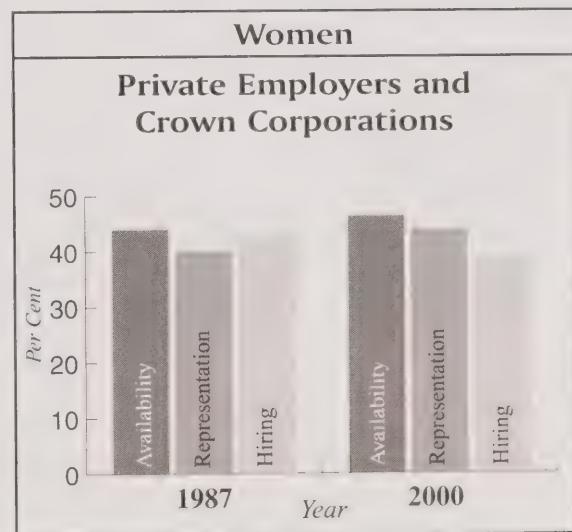
- The following sections compare employee data in both the private and public sectors with the 1996 Census availability for women, visible minorities, and Aboriginal people. The accompanying graphs compare the progress of the four designated groups from 1987 to 2000.
- Availability estimates for women, Aboriginal people, and members of visible minorities are based on the 1996 Census, since employment equity data from the 2001 Census will not be available until 2003.
- The availability estimates for persons with disabilities are from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS), since a new HALS was not conducted in conjunction with the 1996 Census. The Participation and Activity Limitation Survey (PALS) conducted in 2001 will provide updated availability data in 2003.
- Many of the more than 60 employers newly added to the list of those subject to the Act have not yet conducted workforce surveys. As a result, their first reports for the year 2000 contain representation data only for women. Therefore comparisons between data for 1999 and 2000 must be interpreted with caution. This is particularly true in the transportation sector, where most of these employers are located.
- Since a new system of grouping occupations in the private sector was adopted in 1996, it is not always possible to make comparisons at the occupational group level with data prior to that time.

- The availability estimates that the Treasury Board Secretariat has prepared for visible minorities using 1996 Census data include only Canadian citizens. In previous calculations based on 1991 Census data, the TBS estimate of 9.0% availability for the public sector was similar to the 9.1% availability estimate for the private sector, and both included landed immigrants (now known as permanent residents) as well as Canadian citizens. The 1996 Census indicates that the overall availability of visible minorities is now 10.3%. However, the TBS estimate has decreased to 8.7% because permanent residents are excluded. The TBS rationale for excluding permanent residents is that the *Public Service Employment Act* gives an absolute preference to Canadian citizens in public service hirings. This preference is currently the subject of a court challenge. The discussion below assesses the public service against the 10.3% benchmark for visible minorities.
- The *shares* of hirings or terminations in the following summaries refer to the percentage of people hired or terminated who were members of a designated group. Normally, if there were no employment barriers, a designated group would receive the same share of hirings as its availability in the Canadian labour force. For terminations, however, the group's share should correspond to its existing representation within the organization.

## Women In the private sector

In 1987, women made up 40.1% of the private sector workforce. By 2000, their representation had increased to 43.9%, slightly lower than the 44.8% registered in 1999, but close to their 46.4% availability. Women's share of hirings was 38.7% in 2000, slightly lower than the 39.7% share they received in 1999.

Women's representation varied considerably from one industrial sector to another. It was highest in the banking sector, at 71.4% and lowest in the transportation sector, at 24.2%. In 2000, as in the previous year, women's share of senior management positions increased in all sectors.



Overall, their representation in senior management positions stands at 19.1%, close to their 1996 Census availability of 20.8%.

In the banking sector, women continue to be concentrated in clerical positions. However, they have made gains in senior management, where they hold 23.7% of all positions, higher than the 1996 Census benchmark of 20.8%. They now occupy more than half of all middle management and professional positions in this sector.

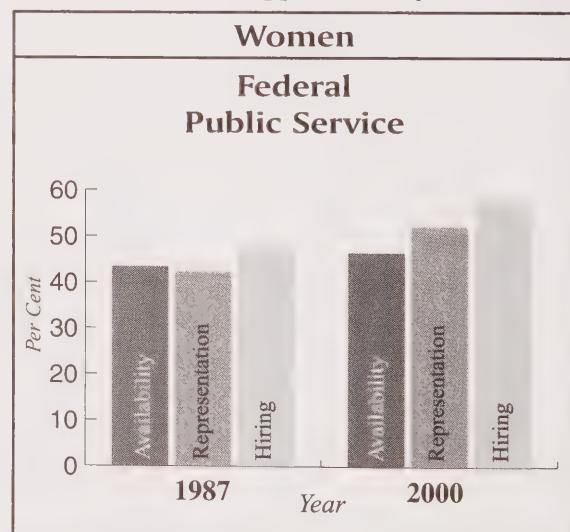
In transportation, women's representation at 24.2% in 2000 was substantially higher than the 16.0% reported in 1987. Of note is the increase in women's share of senior management positions, which reached 14.4% in 2000, up from 11.3% in 1999. In this sector, close to 30.0% of all jobs are in the semi-skilled manual workers occupational group, which includes various kinds of drivers. Women hold 10.7% of all semi-skilled positions; however, close to half of them work in part-time school bus driver positions. There is considerable work to be done before women are equitably represented in this sector.

In 2000, 22% of women in the private sector worked in part-time or temporary jobs, compared with only 9% of men. This pattern is most noticeable for Aboriginal women, 25% of whom work on a part-time or temporary basis.

## ***In the public sector***

Women's representation in the federal public sector was 52.1% as of March 31, 2001, slightly higher than the previous year and in line with the Census benchmark of 46.4%. Overall, women have made substantial progress since 1987, when their representation was 42.0%. Women received 57.8% of all hires in 2000, approximately the same as in the previous year.

Women's share of executive positions has been rising steadily and now stands at 30.0%, compared with 28.4% the previous year. Their share of Scientific and Professional positions also increased to 37.8%, compared with 36.6% in the previous year.



## Members of Visible Minority Groups

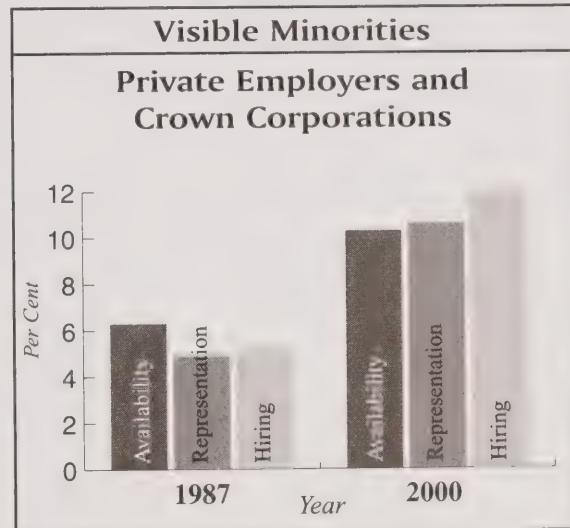
### *In the private sector*

However, the progress noted above does not tell the whole story. In 2000, only 18% of women were hired into permanent positions, compared with 26% of men, and 45% of women were hired into administrative support positions, compared with 14% of men. Clearly there is some distance to go before women are equitably represented throughout the federal public service.

As of March 31, 2001, women's representation in organizations with 200 or more employees was highest in the National Parole Board, at 80.0%, and the civilian component of the Royal Canadian Mounted Police, at 77.5%. This is due to the high proportion of clerical positions in these workforces. It was lowest, at 28.5%, in the Department of Fisheries and Oceans, a department with a high proportion of jobs in the scientific, technical, and operational categories, where women have traditionally been under-represented.

The representation of visible minorities has increased every year since 1987. From the 4.9% reported in 1987, their share of private sector employment has increased to 10.6% as of December 31, 2000, in line with the 1996 Census benchmark of 10.3%. The increase in representation stems from visible minorities accounting for 12.0% of all hires in 2000, surpassing the 10.6% share they received the previous year, and substantially higher than the 5.2% share received in 1987. However, the 2001 Census is expected to establish a higher availability estimate for this designated group.

In both the banking and communications sectors, members of visible minorities received shares of hires well above the 10.3% Census benchmark. Their representation in the banking sector reached 16.6%, a somewhat higher share than the previous year and a substantial increase from the 9.5% representation reported in 1987. In the communications sector, the representation of visible minorities also increased and now stands at 9.7% of the labour force. This is somewhat below availability, but more than double their 4.0% representation in 1987.



In the transportation sector, the representation of visible minority groups remained stable compared with 1999, at 7.0%. Nevertheless, there has been progress since 1987 when their representation was only 2.5%. Their share of hires was 9.6% in 2000, up from 7.7% in the previous year. However, as noted above, these data should be interpreted with some caution since many of the employers reporting for the first time in 2000 have not yet completed workforce surveys.

In the "other" sector, visible minorities lost ground for the third year in a row. In 1987, their representation was 2.5% and although it increased to 8.1% by 1997, it fell to 6.8% in 2000. In this sector, visible minorities have consistently received a share of hires below availability, which fell from 9.1% in 1999 to 7.1% in 2000.

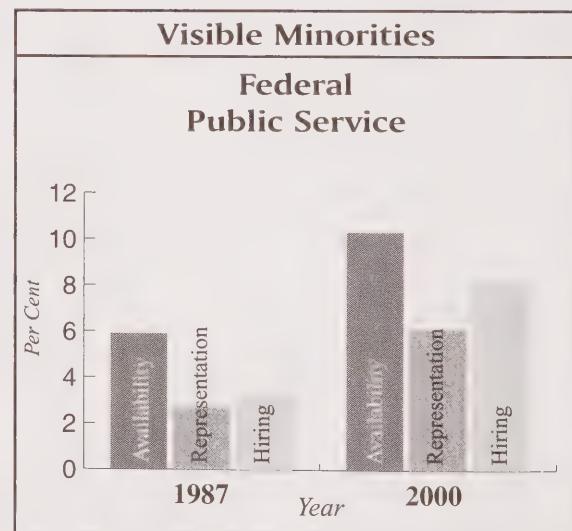
Steady but uneven progress is being made for visible minorities, and much remains to be done. Their representation has reached the 1996 Census benchmark only in the banking sector, and they have yet to obtain an equitable share of employment elsewhere. In addition, visible minorities remain substantially under-represented in senior management positions, where their representation is less than half of availability.

## *In the public sector*

For the past several years the Commission has expressed concern about the lack of progress in remedying the substantial under-representation of visible minorities in many federal departments and agencies. This year it is encouraging to note several positive instances of change.

The representation of visible minorities in the federal public service rose to 6.1% as of March 31, 2001, an increase from 5.5% the previous year. The data provided by Treasury Board suggest that the gain results largely from hires rather than increased self-identification. Visible minorities received 8.1% of all hires,

substantially higher than the 5.7% received the year before. More significantly, their share of permanent hires rose from 8.3% in the



previous year to 11.5%, for the first time higher than the Census benchmark of 10.3%. Although their share of hires into temporary jobs was only 7.3%, this was also a substantial increase from the year before, when they received only 5.1%.

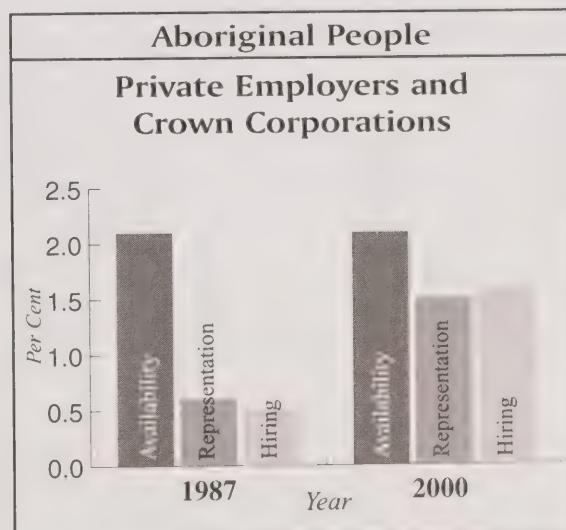
This overall progress is encouraging, but visible minorities continue to be hired mainly into the Scientific and Professional category. Only 2 of the 41 appointments to the Executive Group were members of visible minorities, a somewhat lower proportion than the previous year. During the course of the audits, departments are required to set hiring and promotion goals to remedy under-representation. They are also reporting to TBS on their achievement of the targets set by the *Embracing Change* action plan. The Commission will be carefully monitoring whether departments and agencies meet their goals and will follow up where necessary. Increased hiring rates will be especially important since the availability of visible minorities is expected to increase when data from the 2001 Census become available.

Of the 41 departments and agencies with more than 200 employees, the Immigration and Refugee Board of Canada had the highest representation of visible minorities, at 21.0%. Twenty-seven of these departments and agencies registered increases in the representation of visible minorities, and five had sufficient visible minority employees to meet the Census benchmark of 10.3%, compared with only one in the previous year.

These signs of progress are encouraging; however, the increased hiring will need to grow and be sustained for a number of years before visible minorities are equitably represented in all occupational groups and departments of the federal public service.

## Aboriginal People In the private sector

Overall, Aboriginal people benefited very little from the large number of hiring opportunities in 2000. Their share of hires increased slightly from 1.5% in 1999 to 1.6%, considerably below the 2.1% Census availability. This marginal increase was not enough to increase



the overall representation of Aboriginal people, which remained unchanged from the previous year at 1.5%.

Aboriginal people did best in the “other” sector, which includes several large grain companies and mining operations located in the western provinces. Although their share of hires fell from 3.3% in 1999 to 2.3% in 2000, their share of terminations also decreased. As a result, Aboriginal people’s representation of 2.4% reached in 1999 was maintained in 2000.

In the transportation sector, Aboriginal people’s representation remained unchanged at 1.8%, still somewhat lower than the Census benchmark. Their representation in the communications sector increased slightly from 1.1% to 1.3%, due to an increased share of hires.

It is discouraging to note that Aboriginal people’s share of jobs in the banking sector fell from the high of 1.3% achieved in 1998 and 1999, to 1.2% in 2000. This was caused by their share of hires falling from 1.1% to 0.9%, less than half their availability. None of the employers in this sector employed enough Aboriginal people to reach the 1996 Census benchmark of 2.1%. In fact, several of the major banks saw the representation of Aboriginal people decline in their workforces.

## *In the public sector*

In strong contrast to the private sector, the representation of Aboriginals in the public sector increased to 3.6% as of March 31, 2001, compared with 3.3% in the previous year. The increase was largely caused by Aboriginal people receiving a share of hires of 4.6%, which was higher than the 3.9% share of the previous year, and more than double the Census benchmark of 2.1%.

Among federal departments and agencies, the experience of Aboriginal people continues to vary considerably. The Department of Indian and Northern Affairs, where Aboriginal people occupy 29.2% of all positions, employs about one in five of all Aboriginal



employees in the federal public service. Twenty-six of the 41 departments and agencies with more than 200 employees met the Census benchmark of 2.1%, an increase of three employers from the previous year. Overall, the representation of Aboriginal people increased in 29 departments.

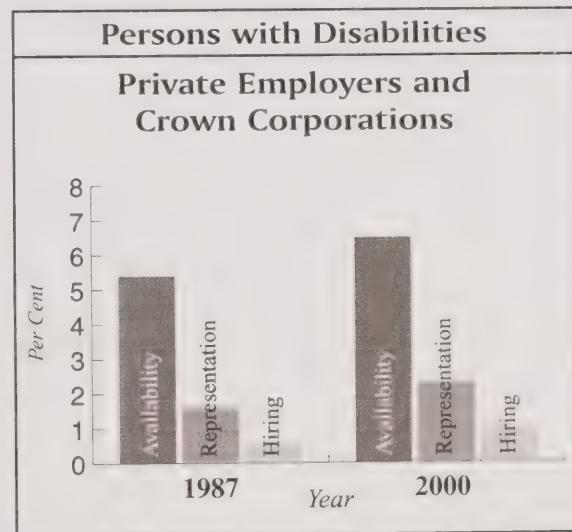
Aboriginal people received 4.6% of all hires in the public service. Their share of hires in all occupational categories, and in both indeterminate and term positions, was substantially higher than the Census benchmark of 2.1%. The volume of staffing actions at the Department of Indian and Northern Affairs has a disproportionate impact on these data. However, progress is being made elsewhere as well: representation increased in 60% of departments and agencies. During audits, the Commission is paying close attention to hiring goals to ensure that Aboriginal people receive equitable treatment in all federal departments and agencies.

## **Persons with Disabilities**

### ***In the private sector***

As noted above, in 2000 there were substantially more opportunities to hire designated group members than in 1999. It is disappointing to note that persons with disabilities did not benefit from this situation. In fact, their overall representation in the private sector decreased slightly from 2.4% in 1999 to 2.3% in 2000. In 2000, their share of hires increased only marginally from 0.9% to 1.0%, less than one-fifth of their 6.5% availability. Had this group received hires in proportion to their availability, close to 6,700 would have been hired rather than the 1,000 who actually were.

In 2000, persons with disabilities experienced under-representation in all industrial sectors. Their representation of 2.3% in the banking sector, and 2.4% in the communications sector, rose slightly from the year before. Their representation in the “other” sector dropped slightly to 2.7%. In the transportation sector, their representation fell from 2.5% to 2.2%. But as noted above, this should be interpreted with caution as most of the employers newly reporting to Human Resources Development Canada had not yet conducted workforce



## ***In the public sector***

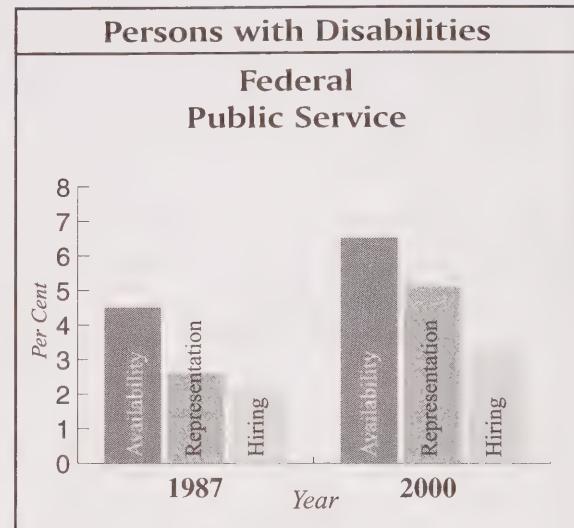
surveys. As in past years, the cause of their under-representation was that they did not receive a fair share of hirings.

Persons with disabilities have made substantially more progress in the public sector than in the private sector. Their representation increased in the federal public sector to 5.1% as of March 31, 2001, compared with 4.7% in the previous year. For the first time, their representation was higher than the 4.8% benchmark used by the Treasury Board, but it still falls short of this group's 6.5% availability in the Canadian workforce based on the 1991 HALS.

Some progress is occurring, although slowly. Seven of the 41 federal departments and agencies with more than 200 employees met the 6.5% HALS benchmark, compared with 4 the previous year, and 22 met the 4.8% benchmark set by the Treasury Board. Compared with last year, when close to half

of these departments and agencies saw a decrease in the representation of persons with disabilities, 25 registered increases this year, and 4 remained unchanged.

The data suggest that the increase in the number of persons with disabilities in the federal public service is largely due to increased self-identification, rather than to hires. Although persons with disabilities did receive a larger share of hires than the previous year — 3.1%, up from 2.3% — this increased share of hires was less than half the 1991 HALS benchmark. Had they been hired at rates equivalent to the 6.5% benchmark, more than 1,000 people with disabilities would have obtained employment rather than the 488 who were hired. Only one person with a disability was appointed to the EX category. This group's share of hires in all other occupational categories was below both the Treasury Board benchmark of 4.8% and its 6.5% representation in the Canadian workforce. The Commission is carefully evaluating hiring goals for people with disabilities during its audits, to confirm that continuous progress is achieved.



## **Summary**

In the private sector, Aboriginal people and people with disabilities benefited very little from the ample hiring opportunities in 2000. There were encouraging signs of progress for persons with disabilities and visible minorities in the public service, but a considerable distance remains before these groups are fully represented in all occupational categories and departments. During the audit process, private sector employers and federal departments and agencies are required to set hiring and promotion goals to remedy under-representation. The Commission will monitor the implementation of these goals to confirm that all four designated groups achieve the full equality in the workplace envisioned by the *Employment Equity Act*.

## For More Information

### Canadian Human Rights Commission

General information

[www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca)

Information on employment equity

[www.chrc-ccdp.ca/ee/English/Javafile/index.htm](http://www.chrc-ccdp.ca/ee/English/Javafile/index.htm)

Annual reports and other publications

[www.chrc-ccdp.ca/publications/index.asp?l=e](http://www.chrc-ccdp.ca/publications/index.asp?l=e)

### Partners in implementing the Employment Equity Act

Treasury Board of Canada Secretariat

[www.tbs-sct.gc.ca/ee/Index-en.html](http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/Index-en.html)

Human Resources Development Canada

[http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace\\_equity/home.htm](http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/home.htm)

Public Service Commission

[www.psc-cfp.gc.ca/centres/staff-ee\\_e.htm](http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/staff-ee_e.htm)

Canadian Centre for Management Development

[www.ccmd-ccg.gc.ca/diversity/vision\\_action/index\\_e.html](http://www.ccmd-ccg.gc.ca/diversity/vision_action/index_e.html)

## Tables and Lists

**Table 3**  
**Total Number of Employers and Employees by Sector**  
**Subject to the Employment Equity Act**  
**and Under Audit**

SECTOR	SUB SECTOR	SUBJECT TO THE ACT		UNDER AUDIT	
		Employers	Employees	Employers	Employees
Private Sector (as of December 31, 2000)	Banking	21	172,447	15	168,319
	Communication	91	211,448	39	157,633
	Transportation	234	171,260	86	100,044
	Other*	51	51,438	26	40,570
Federal Public Service (as of March 31, 2001)		65	149,339	41	145,496
Separate Federal Agencies (as of March 31, 2001)		14	68,198	8	64,061
<b>TOTAL</b>		<b>476</b>	<b>824,130</b>	<b>215</b>	<b>676,123</b>

\*The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

**Table 4**  
**Public Sector Organizations**  
**Subject to the Employment Equity Act and Under Audit**  
**By Employer Size**

Range	Public Service (As of March 31, 2001)				Separate Employers (As of March 31, 2001)			
	Subject to the Act		Under Audit		Subject to the Act		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus	4	64,559	4	64,559	1	47,083	1	47,083
2,000 - 9,999	14	69,117	14	69,117	5	17,654	4	15,924
1,000 - 1,999	3	4,297	2	2,775	0	0	0	0
500 - 999	7	5,639	7	5,639	2	1,439	0	0
100 - 499	21	5,230	14	3,406	6	2,022	3	1,054
less than 100	16	497	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>149,339</b>	<b>41</b>	<b>145,496</b>	<b>14</b>	<b>68,198</b>	<b>8</b>	<b>64,061</b>

**Table 5**  
**Private Sector Organizations**  
**Subject to the Employment Equity Act and Under Audit By Employer Size**

Range	Subject to the Act (As of December 31, 2000)		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus*	14	343,167	14	323,041
2,000 - 9,999	30	106,077	20	72,138
1,000 - 1,999	41	58,355	23	32,775
500 - 999	53	38,371	25	18,096
100 - 499	252	59,994	82	20,418
less than 100	7	629	2	98
<b>TOTAL</b>	<b>397</b>	<b>606,593</b>	<b>166</b>	<b>466,566</b>

\*The number of employers subject to the Act includes all employers as of December 31, 2000. The number of employers under audit includes an employer who went out of business after the audit was underway (Canadian Airlines), and others who have merged or downsized since audits were initiated. For this reason the number of employees is not the same.

**Table 6**  
**Private Sector Organizations and Employees**  
**Subject to the Employment Equity Act by Province and Sector**  
**(as of December 31, 2000)**

Province/Territory	INDUSTRIAL SECTOR									
	Banking	Communication	Transportation	Other	Total	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers
Newfoundland	4	1,326	6	2,970	7	1,986	0	0	17	6,282
Prince Edward Island	2	230	2	489	2	319	0	0	6	1,038
Nova Scotia	6	4,631	6	5,247	12	3,837	2	789	26	14,504
New Brunswick	6	2,880	10	6,296	12	3,636	1	100	29	12,912
Quebec	11	29,206	39	48,084	60	30,290	10	3,489	120	111,069
Ontario	16	91,014	47	86,904	104	59,329	28	28,716	195	265,963
Manitoba	6	4,826	11	7,044	19	11,807	15	5,283	51	28,960
Saskatchewan	5	3,821	7	3,123	14	4,017	10	4,817	36	15,778
Alberta	8	13,974	22	20,363	52	22,910	13	3,239	95	60,486
British Columbia	9	18,962	22	26,095	42	22,853	10	1,808	83	69,718
Northwest Territories	1	72	1	329	0	0	0	0	2	401
Yukon	1	71	1	195	2	523	0	0	4	789
Residual*		1,434		4,309		9,753		3,197		18,693
<b>Canada**</b>	<b>21</b>	<b>172,447</b>	<b>91</b>	<b>211,448</b>	<b>234</b>	<b>171,260</b>	<b>51</b>	<b>51,438</b>	<b>397</b>	<b>606,593</b>

Note:

The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

\* Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report on those regions where they have at least 100 employees.

\*\* The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the Canada line.

**Table 7**  
**Private Sector Organizations and Employees**  
**Under Audit by Province and Sector**  
**(as of December 31, 2000)**

Province/Territory	INDUSTRIAL SECTOR									
	Banking	Communication	Transportation	Other			Total	Employers	Employees	Employers
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
<b>Newfoundland</b>	5	1,433	2	1,210	4	1,274	0	0	11	3,917
<b>Prince Edward Island</b>	3	293	1	185	1	190	0	0	5	668
<b>Nova Scotia</b>	5	4,852	6	2,791	9	1,763	2	1,888	22	11,294
<b>New Brunswick</b>	6	2,798	7	6,227	9	2,964	0	0	22	11,989
<b>Quebec</b>	11	30,239	17	36,469	28	15,011	5	1,885	61	83,604
<b>Ontario</b>	11	85,811	21	62,653	40	28,411	12	23,303	84	200,178
<b>Manitoba</b>	5	4,922	8	6,446	11	7,765	7	4,138	31	23,271
<b>Saskatchewan</b>	5	4,003	3	2,441	7	2,846	4	4,307	19	13,597
<b>Alberta</b>	7	13,502	12	15,711	22	13,813	4	1,982	45	45,008
<b>British Columbia</b>	9	19,368	11	21,072	21	19,370	5	1,327	46	61,137
<b>Northwest Territories</b>	1	17	1	329	2	591	0	0	4	937
<b>Yukon</b>	1	6	1	195	0	0	0	0	2	201
<b>Residual*</b>		1,075		1,904		6,046		1,740		10,765
<b>TOTAL CANADA **</b>	<b>15</b>	<b>168,319</b>	<b>39</b>	<b>157,633</b>	<b>86</b>	<b>100,044</b>	<b>26</b>	<b>40,570</b>	<b>166</b>	<b>466,566</b>

Note:

*The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.*

*\*Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report on those regions where they have at least 100 employees.*

*\*\*The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the Canada total.*

## **List of employers audited or being audited (as of December 2001)**

<b>Banking (15)</b>	Banca Commerciale Italiana of Canada Bank of America Canada Bank of Montreal Bank of Nova Scotia, The Laurentian Bank of Canada BNP Paribas Canadian Imperial Bank of Commerce Canadian Western Bank Citibank Canada Ltd. Citizens Bank of Canada HSBC Bank of Canada National Bank of Canada Royal Bank of Canada Société générale, Canada TD Bank Financial Group, The
<b>Communication (39)</b>	AT&T Canada Long Distance Services Company BC Tel Bell Canada Bell Mobilité Radio Inc. Bell Mobility Cellular Inc. Bell Mobility Paging Call-Net Enterprises (Sprint Canada) Canada Post Corporation Canadian Broadcasting Corporation Canadian Satellite Communications Inc. Craig Broadcast Systems Inc. DHL International Express Ltd. Federal Express Canada Ltd. <i>Fundy Cable Ltd.</i> * Global Communications Ltd. Manitoba Telecom Services Maritime Broadcasting Systems Ltd. Mayne Nickless Transport Inc. (Loomis) <i>Monarch Broadcasting Ltd</i> * <i>New Brunswick Telephone Co. Ltd</i> * Newcap Broadcasting Nortel Networks Ltd. Northern Telephone Ltd. Northwestel Inc. Pelmorex Inc./The Weather Network <i>Pelmorex Radio Inc.</i> * Purolator Courier Ltd.

Standard Broadcasting Inc.  
*Swift Sure Courier Service Ltd.\**  
Teleglobe Canada Inc.  
Telus Communications (Edmonton) Inc.  
Telus Communications Inc.  
Telus Mobility Inc.  
Telus Québec  
United Parcel Service Canada Ltd.  
Videon CableSystems Inc.  
Vidéotron Ltée.  
*WIC Radio Ltd.\**  
*WIC Television Ltd.\**

## **Transportation (86)**

A.J. Bus Lines Ltd.  
Adby Transport Ltd.  
Air BC Ltd.  
Air France  
Air Inuit (1985) Ltd.  
Air Transat AT Inc.  
Algoma Central Corporation  
Allied Systems (Canada) Company  
American Airlines Inc.  
Armour Transport Inc.  
Arnold Bros. Transport Ltd.  
*Arrow Transportation Systems\**  
Atlantic Turbines International Inc.  
Bearskin Lake Air Service Ltd.  
Bison Diversified Inc.  
*Blanchard Transport Ltd.\**  
Bradley Air Services Ltd.  
British Columbia Maritime Employers Association  
Byers Transport Ltd.  
Calgary Airport Authority, The  
*Canada 3000 Airlines Ltd.\**  
*Canada 3000 Airport Services Ltd.\**  
Canada Maritime Agencies Ltd.  
*Canada Steamship Lines Inc.\**  
*Canadian Airlines International Ltd.\**  
Canadian Freightways Eastern Ltd.  
Canadian Freightways Ltd.  
Canadian Helicopters Ltd.  
Canadian National Railway Company  
Canadian Pacific Railway Company  
Conair Aviation Ltd.

Day & Ross Inc.  
Delta Air Lines Inc.  
Edmonton Regional Airports Authority  
Emery Air Freight Corporation  
ERB Enterprises Inc.  
Excaire Inc.  
Fednav Ltd.  
GD Express Worldwide Canada Inc.  
Greyhound Canada Transportation Corp.  
Helijet Airways Inc.  
*Household Movers & Shippers Ltd.\**  
Hudson General Aviation Services Inc.  
*Imperial Oil Ltd.\**  
Innotech Aviation Ltd.  
*Inter-Canadian (1991) Inc.*  
*KLM Royal Dutch Airlines\**  
Laidlaw Carriers Inc.  
Laidlaw Transit Ltd.  
Marine Atlantic Inc.  
Meyers Transport Ltd.  
Midland Transport Ltd.  
Municipal Tank Lines Ltd.  
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)  
N. Yanke Transfer Ltd.  
Nav Canada  
Nesel Fast Freight Inc.  
Northern Transportation Company Ltd.  
Ocean Services Ltd.  
Peace Bridge Brokerage Ltd.  
Pole Star Transport Inc.  
Provincial Airlines Ltd.  
Reimer Express Lines Ltd.  
Royal Aviation Inc.  
Saskatchewan Transportation Company  
Seaspan International Ltd.  
Sharp Bus Lines Ltd.  
SLH Transport Inc.  
Société de transport de l'Outaouais  
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltd.  
St. Lawrence Seaway Management Corporation, The  
Tippet-Richardson Ltd.  
Trans Canada Pipelines Ltd.  
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.  
Transport Cabano Kingsway Inc.  
Transport Robert Ltd.

Transport Thibodeau-Saguelac-Marcan Inc.  
TransX Ltd.  
Trimac Transportation Management Ltd.  
Upper Lakes Group Inc.  
Via Rail Canada Inc.  
Van-Kam Freightways Ltd.  
Vancouver International Airport Authority  
Westcan Bulk Transport Ltd.  
Williams Moving and Storage (BC) Ltd.  
Worldwide Flight Services Ltd.

**Other  
(26)**

ADM Agri-Industries Ltd.  
*Agpro Grain Ltd. Partnership\**  
Agricore Coop. Ltd.  
Atomic Energy of Canada Ltd.  
Business Development Bank of Canada  
Brinks Canada Ltd.  
Cameco Corporation  
Canada Council for the Arts, The  
Canadian Science and Technology Museum Corporation  
Canadian Museum of Civilization  
Canadian Press, The  
Canadian Wheat Board  
*Cape Breton Development Corporation\**  
Cargill Ltd.  
Export Development Canada  
Farm Credit Canada  
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.  
N.M. Paterson & Sons Ltd.(Grain Division)  
Ontario Power Generation  
Pacific Elevators Ltd.  
Robin Hood Multifoods Inc.  
Saskatchewan Wheat Pool  
Securicor Cash Services Ltd.  
Telus Management Services Inc.  
*United Grain Growers Ltd.\**  
Verreault Navigation Inc.

**Federal  
Departments  
and Agencies  
(41)**

Agriculture and Agri-Food Canada  
Atlantic Canada Opportunities Agency  
Canadian Grain Commission  
Canadian Heritage  
Canadian Human Rights Commission

Canadian International Development Agency  
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission  
Canadian Space Agency  
Canadian Transportation Agency  
Citizenship and Immigration Canada  
Correctional Service of Canada  
Environment Canada  
Department of Finance Canada  
Fisheries and Oceans Canada  
Department of Foreign Affairs and International Trade  
Health Canada  
Human Resources Development Canada  
Immigration and Refugee Board of Canada  
Indian and Northern Affairs Canada  
Industry Canada  
Department of Justice Canada  
National Archives of Canada  
National Defence (Civilian Staff)  
National Library of Canada  
National Parole Board  
Natural Resources Canada  
Office of the Chief Electoral Officer  
Office of the Commissioner of Official Languages  
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada  
Office of the Secretary to the Governor General  
Passport Office  
Privy Council Office  
Public Works and Government Services Canada  
Royal Canadian Mounted Police  
Statistics Canada  
Status of Women Canada  
Transport Canada  
Transportation Safety Board of Canada  
Treasury Board of Canada Secretariat  
Veterans Affairs Canada  
Western Economic Diversification Canada

## **Separate Employers (8)**

Canada Customs and Revenue Agency  
Canadian Food Inspection Agency  
Canadian Forces Personnel Support Agency  
Canadian Nuclear Safety Commission  
National Film Board of Canada  
National Research Council Canada  
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada  
Parks Canada

*\* These audits have been cancelled.*

<b>Banking</b> .....	<b>15</b>
<b>Communications</b> .....	<b>39</b>
<b>Transportation</b> .....	<b>86</b>
<b>Other</b> .....	<b>26</b>
<b>Federal Departments and Agencies</b> .....	<b>41</b>
<b>Separate Employers</b> .....	<b>8</b>
<b>Total audited or under audit as of December 2001:</b>	<b>215</b>

## **All employers in compliance as of December 2001 (73)**

### **Banking (4)**

Banca Commerciale Italiana of Canada  
Citibank Canada Ltd.  
HSBC Bank of Canada  
Société générale du Canada

### **Separate Employers (2)**

National Film Board of Canada  
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada

### **Transportation (30)**

**A.J. Bus Lines Ltd.**  
Air France  
Arnold Bros. Transport Ltd.  
Bearskin Lake Air Service Ltd.  
Canada Maritime Agencies Ltd.  
Canadian Freightways Eastern Ltd.  
Canadian Freightways Ltd.  
Canadian Helicopters Ltd.  
Conair Aviation  
Day & Ross Inc.  
Emery Air Freight Corporation  
Exeaire Inc.  
Fednav Ltd.  
Helijet Airways Inc.  
Innotech Aviation Ltd.  
Meyers Transport Ltd.  
N. Yanke Transfer Ltd.  
Northern Transportation Company Ltd.  
Ocean Services Ltd.  
Peace Bridge Brokerage Ltd.  
Seaspan International Ltd.  
Société d'électrolyse et de Chimie Alcan Ltd.  
Tippet-Richardson Ltd.  
TNT Canada Inc.  
Trans Mountain Pipeline Company Ltd.  
Transport Cabano Kingsway Inc.  
Transport Robert Ltd.  
TransX Ltd.  
Vancouver International Airport Services  
Williams Moving and Storage (BC) Ltd.

## **Federal Departments and Agencies (17)**

- Atlantic Canada Opportunities Agency
- Canadian Human Rights Commission
- Canadian International Development Agency
- Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
- Canadian Transportation Agency**
- Canadian Heritage**
- Human Resources Development Canada
- Immigration and Refugee Board of Canada
- Department of Justice Canada
- National Archives of Canada
- National Parole Board**
- Office of the Chief Electoral Officer
- Office of the Secretary to the Governor General
- Privy Council Office
- Public Works and Government Services Canada**
- Status of Women Canada**
- Transportation Safety Board of Canada

## **Other (8)**

- Cameco Corporation
- Canadian Press, The
- Canada Council for the Arts
- Export Development Canada
- Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.
- Pacific Elevators Ltd.
- Saskatchewan Wheat Pool
- Verreault Navigation Inc.**

## **Communications (12)**

- Bell Mobility Radio Inc.
- Bell Mobility Cellular Inc.
- Bell Mobility Paging
- Call-Net Enterprises (Sprint Canada)
- Canadian Satellite Communications Inc.
- Global Communications Ltd.
- Nortel Networks Ltd.**
- Northern Telephone Ltd.
- Pelmorex Inc./The Weather Network
- Standard Broadcasting Inc.
- Telus Québec
- Videon CableSystems Inc.

*Bold denotes employers in compliance at first phase of the audit.*

## Directions and Referrals to Tribunal from 1998 to 2001

### Directions (20)

#### Banking (2)

Banca Commerciale Italiana of Canada (*now in compliance*)  
Laurentian Bank of Canada (*has requested that the direction be reviewed by a tribunal*)

#### Communications (2)

Fundy Cable Ltd. (*direction cancelled; this employer is no longer subject to the Act*)  
AT&T Canada

#### Transportation (12)

Adby Transportation  
Air France (*now in compliance*)  
American Airlines Inc.  
Byers Transport Ltd. (*the audit has been held in abeyance*)  
Conair Aviation Ltd (*now in compliance*)  
DHL International Express (*has submitted and withdrawn a request for review by a tribunal*)  
Greyhound Canada Transportation Corp.  
Municipal Tank Lines Ltd.  
Nesel Fast Freight Inc. (*the Commission has since referred this case to a tribunal*)  
Trimac Transportation Management Ltd.  
Van-Kam Freightways Ltd.  
Westcan Bulk Transport

#### Other (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain Division)

#### Federal Departments and Agencies (3)

Environment Canada (*this employer has submitted, then withdrawn a request for review by a tribunal*)  
National Archives of Canada (*now in compliance*)  
Natural Resources Canada (*this employer has submitted, then withdrawn a request for review by a tribunal; the case was then referred to tribunal by the Commission*)

**Employers who requested that the Tribunal review the direction issued to them by the Commission (4)**

**Banking (1)** Laurentian Bank of Canada

**Transportation (1)** DHL International Express (*the employer has since withdrawn the request for review*)

**Federal Departments (2)** Environment Canada (*the employer has since withdrawn the request for review*)  
Natural Resources Canada (*this employer has submitted, then withdrawn a request for review by a tribunal; the case was then referred to tribunal by the Commission*)

**Employers referred to Tribunal by the Commission for failure to comply with the direction issued (3)**

**Transportation (2)** Conair Aviation Ltd. (*tribunal cancelled, since this employer is now in compliance*)  
Nesel Fast Freight

**Federal Departments (1)** Natural Resources Canada (*this employer has submitted, then withdrawn a request for review by a tribunal; the case was then referred to tribunal by the Commission*)







<p><b>Employeurs ayant demandé au tribunal une révision de l'ordre donné par la Commission (4)</b></p> <p>Resources naturelles Canada (demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande; affaire renvoyée à un tribunal à la demande de la Commission)</p> <p>Ressources naturelles Canada (demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande; affaire renvoyée à un tribunal à la demande de la Commission)</p> <p>Ressources naturelles Canada (demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande; affaire renvoyée à un tribunal à la demande de la Commission)</p>	<p><b>Ministères et organismes fédéraux (1)</b></p> <p>Ministères et organismes fédéraux (2)</p> <p><b>Transports</b></p>
<p><b>Conair Aviation Ltd. (renvoi annulé depuis que l'employeur est déclaré en conformité)</b></p> <p><b>Nestle Fast Flight</b></p>	<p><b>Ministères et organismes fédéraux (2)</b></p> <p><b>Transports</b></p>
<p><b>Affaires renvoyées devant un tribunal pour défaut de l'employeur de se conformer à l'ordre donné par la Commission (3)</b></p>	<p><b>Ministères et organismes fédéraux (2)</b></p>
<p><b>DHL International Express (demande de révision retirée depuis par l'employeur)</b></p>	<p><b>Ministères et organismes fédéraux (1)</b></p>
<p><b>Bankue Laurentienne du Canada</b></p>	<p><b>Bandes (1)</b></p>

## Ordres donnés et affaires renvoyées au tribunal 1998-2001

Ordres donnés et affaires renvoyées au tribunal 1998-2001

Banque Commerciale Italienne du Canada (employeur maintenant déclaré en conformité) déclare en conformité Banque Laurier du Canada (demande de révision de l'ordre par un tribunal) assujetti à la Loi) Fundy Cable Ltee (ordre annulé parce que l'employeur n'est plus assujetti à la Loi) AT&T Canada

Adby Transports Air France (employeur maintenant déclaré en conformité) American Airlines Inc. Byers Transport Ltd. (verificaction tenue en suspens) Conair Aviation Ltd (employeur maintenant déclaré en conformité) DHL International Express (demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande) Greyhound Canada Transportation Corp. Municipal Tank Lines Ltd. Nesel Fast Freight Inc. (affaire renvoyée depuis à un tribunal à la demande de la Commission) Trimac Transportation Management Ltd. Van-Kam Freightways Ltd. Westcan Bulk Transport

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grim Division) Environment Canada (demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande) Archives nationales du Canada (employeur maintenant déclaré en conformité) Resources naturelles Canada (demande de révision d'un ordre par un tribunal, puis retrait de la demande) à la demande de la Commission)

Ministères et organismes fédéraux (3)

## Autres (1)

Transports (12)

Communication (2)

Ordrés donneés (20)

Banques (2)

tribunal 1998-2001

## Communications (12)

Autres (8)

Cameco Corporation  
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson  
Conseil des Arts du Canada  
Pacific Elevators Ltd.  
Presse canadienne, La  
Saskatchewan Wheat Pool  
Société pour l'expansion des exportations  
Verreault Navigation Inc.

Fédéraux (17)

Ministères et organismes

Agence canadienne de développement international  
Agence de promotion économique du Canada atlantique  
Archives nationales du Canada  
Bureau de la sécurité des transports du Canada  
Bureau du Directeur général des élections  
Bureau du Consulat général  
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général  
Commission canadienne des droits de la personne  
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada  
Développement des ressources humaines Canada  
Ministère de la Justice Canada  
Office des transports du Canada  
Partimonde canadien  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Commission nationale des libérations conditionnelles  
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes  
Camco Corporation  
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson

Ministères et organismes

Les employeurs en caractères gras sont ceux qui ont été jugés conformes à la première phase de la vérification.

Tous les employeurs jugés conformes	Jusqu'à décembre 2001 (73)	Banques (4)
Banque HSBC Canada	Banque Commerciale Italienne du Canada	Banque Citibank
Banque Citibank	Banque Citibank	Banque Citibank
Société générale (Canada)	Société générale (Canada)	Société générale (Canada)

Transport (30) A.J. Bus Lines Ltd. Adminstration de l'aéroport international de Vancouver Agences Canada Maritime Ltd.

**Employeurs distincts (2)**  
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada  
Office national du film du Canada

A.J. Bus Lines Ltd.  
Administration de l'aéroport international de Vancouver  
Agences Canada Maritime Ltd.  
Air France  
Bearskin Lake Air Service Ltd.  
Canadian Freighways East Ltd.  
Comair Aviation  
Day & Ross Inc.  
Emery Air Freight Corporation  
Executive Inc.  
Fednav Ltd.  
Frères Arnold Transport Ltd.  
Helicopter Services Canada Ltd.  
Helijet Airways Inc.  
Immotech Aviation Ltd.  
Meyers Transport Ltd.  
N. Yanké Transfer Ltd.  
Ocean Services Ltd.  
Peace Bridge Brokerage Ltd.  
Seaspan International Ltd.  
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltd.  
Société des transports du Nord Ltd.  
TNT Canada Inc.  
Transport Cabamo Kimsaway Inc.  
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.  
TNT Canada Inc.  
Transports Robert Ltee  
TransX Ltd.

Total à la fin de décembre 2001 : 215

8	Employeurs distincts
41	Ministères et organismes fédéraux
26	Autres
89	Transports
39	Communications
15	Banques

\* Ces vérifications ont été annulées.



**Ministères et  
organismes fédéraux (41)**

Affaires étrangères et Commerce international  
Agence canadienne de développement international  
Agence spatiale canadienne  
Agence de promotion économique du Canada atlantique  
Agriculture et Agroalimentaire Canada  
Anciens combattants Canada

**Ministères et  
organismes fédéraux (41)**

Verreault Navigation Inc.  
Union des producteurs de grain Ltee\*  
Telsus Management Services Inc.  
Société pour l'expansion des exportations  
Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada  
Société du Musée canadien des civilisations  
Société du crédit agricole  
Société de développement du Cap-Breton\*  
Securicor Cash Services Ltd.  
Saskatchewan Wheat Pool  
Robim Hood Multifoods Inc.  
Presse canadienne, La  
Pacific Elevators Ltd.  
Ontario Power Generation  
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain Division)  
Énergie atomique du Canada Ltee  
Conseil des Arts du Canada  
Commission canadienne du blé  
Cargill Ltd.  
Cameco Corporation  
Banks Canada Ltd.  
Banque de développement du Canada  
Agricoire Coop Ltd.  
Agripro Grain Ltd. Partnership\*  
ADM Agri-Industries Ltd.

**Autres (26)**

Worldwide Flight Services Ltd.  
Williams Moving & Storage (BC) Ltd.  
Westcan Bulk Transport Ltd.  
Van-Kam Freightways Ltd.  
Upper Lakes Group Inc.  
Trinac Transportation Management Ltd.  
TransX Ltd.  
Transport Cabano Kingsway Inc.  
Transport Robert (1973) Ltee  
Transport Thibodeau-Saguenac-Marcant Inc.

Edmonton Regional Airports Authority  
 Emery Air Freight Corporation  
 ERB Enterprises Inc.  
 Execair Inc.  
 Fednav Ltd.  
 Frères Armold Transport Ltd.  
 GD Express Worldwide Canada Inc.  
 Greyhound Canada Transportation Corp.  
 Helicoptrers Canadiens Ltd.  
 Helijet Airways Inc.  
 Imperial Oil Ltd.\*  
 KLM Lignes aériennes royales néerlandaises\*  
 Imototech Aviation Ltd.  
 Lairdaw Carriers Inc.  
 Lairdaw Transit Ltd.  
 Lignes Aériennes Canada 3000 Ltd.\*  
 Lignes aériennes Canadiens InternationaL\*  
 Lignes Inter-Canadien (1991) Inc., Less\*  
 Maritime Atlantique SCC  
 Midland Transport Ltd.  
 Meyers Transport Ltd.  
 Municipal Tank Lines Ltd.  
 N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)  
 Nav Canada  
 Nesel Fast Freight Inc.  
 Ocean Services Ltd.  
 Peace Bridge Brokerage Ltd.  
 Polar Star Transport Inc.  
 Provincial Airlines Ltd.  
 Remer Express Lines Ltd.  
 Royal Aviation Inc.  
 Saskatchewan Transportation Company  
 Seaspain International Ltd.  
 Services d'Aviation Général Hudson Inc.  
 Sharp Bus Lines Ltd.  
 SLH Transport Inc.  
 Société de transport de l'Outaouais  
 Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltd.  
 Société des transports du Nord Ltee  
 Société maritime CSL\*  
 Tipper-Richardson Ltd.  
 Trans Canada Pipelines Ltd.  
 Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.

(98)

Employeurs vérifiés ou en cours de vérification (décembre 2001)	Banques (15)	Communications (39)
Banque d'Amérique du Canada	Banque Commerce et Industrie du Canada	Société canadienne des postes
Banque Canadienne de l'Ouest	Banque Citizens du Canada	Purplator Courrier Ltd.
Banque Commerce et Industrie du Canada	Banque Commerce et Industrie du Canada	Plemonex Radio Inc.*
Banque de la Nouvelle-Écosse	Banque de la Nouvelle-Écosse	Plemonex Inc./The Weather Network
Banque de Montréal	Banque de Montréal	Norouestel Inc.
Banque Nationale	Banque Nationale	Newcap Broadcasting
Banque Royal du Canada	Banque Royal du Canada	Monarch Broadcasting Ltd.*
Banque Sun Life	Banque Sun Life	New Brunswick Telephone Co Ltd*
Banque Transat	Banque Transat	Mayne Nickless Transport Inc. (Loomis)
BCE	BCE	Maritime Broadcasting Systems Ltd.
BMO Groupe Financier	BMO Groupe Financier	Mayne Nickless Transport Inc. (Loomis)
BMO Groupe Financier	BMO Groupe Financier	Maritime Broadcast Systems Ltd.
Bell	Bell	Monarch Broadcasting Ltd.*
Bell	Bell	Norouestel Inc.
Bell	Bell	New Brunswick Telephone Co Ltd*

Organisations et employés du secteur privé en cours de vérification,  
selon la province et le secteur  
(au 31 décembre 2000)

Tableau 7

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ						Total
	Banques	Commerce	Transport	Autres	Employés	Employeurs	
Terre-Neuve	1 433	2	1 210	4	1 274	0	11 3 917
Île-du-Prince-Édouard	3	293	1	185	190	0	5 668
Nouvelle-Écosse	5	4 852	6	2 791	9	1 763	2 11 294
Nouveau-Brunswick	6	2 798	7	6 227	9	2 964	0 11 989
Québec	11	30 239	17	36 469	28	15 011	5 61 83 604
Ontario	11	85 811	21	62 653	40	28 411	12 23 303 84 200 178
Manitoba	5	4 922	8	6 446	11	7 765	7 31 23 271
Saskatchewan	5	4 003	3	2 441	7	2 846	4 19 13 597
Alberta	7	13 502	12	15 711	22	13 813	4 45 45 008
Colombie-Britannique	9	19 368	11	21 072	21	19 370	5 46 61 137
Territoires du Nord-Ouest	1	17	1	329	2	591	0 4 937
Yukon	1	6	1	195	0	0	0 2 201
Reste*	1	1075	1	1 904	0	6 046	1 740 10 765
TOTAL CANADA **	15	168 319	39	157 633	86	100 044	26 40 570 166 466 566

Nota : La catégorie « autres » comprend une soule d'entreprises, allant des sociétés créatrices aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

\* Employés à l'égard desquels aucun rapport détaillé n'a été produit parce que les employeurs ne sont tenus de faire une déclaration que dans les régions où ils ont au moins 100 employés.

\*\* Le nombre d'employeurs mentionné par province et territoire englobe les bureaux régionaux, lesquels ne sont pas comparables dans le total de la rubrique « Canada ».

Province ou territoire	Secteur d'activité						
	Bandes	Communications	Transports	Autres	Total	Employeurs	Employés
Île-du-Prince-Édouard	2	230	2	489	2	319	0
Nouvelle-Écosse	6	4 631	6	5 247	12	3 837	2
Nouveau-Brunswick	6	2 880	10	6 296	12	3 636	1
Québec	11	29 206	39	48 084	60	30 290	10
Ontario	16	91 014	47	86 904	104	59 329	28
Manitoba	6	4 826	11	7 044	19	11 807	15
Saskatchewan	5	3 821	7	3 123	14	4 017	10
Alberta	8	13 974	22	20 363	52	22 910	13
Colombie-Britannique	9	18 962	22	26 095	42	22 853	10
Territoires du Nord-Ouest	1	72	1	329	0	0	0
Yukon	1	71	1	195	2	523	0
Reste*	1 434	1	1	4 309	91	9 753	4 309
Canada**	21	172 447	91	211 448	234	171 260	51

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, selon la province et le secteur  
Organisations et employés du secteur privé visés par  
Tableau 6

Effectif	Vises par la Loi (au 31 décembre 2000)		
	En cours de vérification	Employés	Employeurs
10 000 et plus*	14	343 167	14
2 000 - 9 999	30	106 077	20
1 000 - 1 999	41	58 355	23
500 - 999	53	38 371	25
100 - 499	252	59 994	82
Moins de 100	7	629	2
TOTAL	397	606 593	166

\*Le nombre d'employés visés par la Loi englobe tous les employés assujettis au 31 décembre 2000. Le nombre d'employés en cours de vérification comprend un employeur qui a fermé ses portes après le début de la vérification (Lignes additionnelles Canadian International) et d'autres employeurs qui ont justifié depuis que les vérifications ont été entreprises, d'où l'écart dans le nombre d'employés.

\*\*Le nombre d'employés visés par la Loi englobe tous les employés assujettis au 31 décembre 2000. Le nombre d'employés en cours de vérification dépasse le nombre d'employés visés par la Loi en raison de l'effacement des employeurs qui ont justifié depuis que les vérifications ont été entreprises, d'où l'écart dans le nombre d'employés.

## Tableaux et listes

Organisations du secteur public							
Effectif							
Viseses par la L <sup>o</sup> i	Fonction publique fédérale (au 31 mars 2001)	Employeurs d'entreprise, selon la taille de l'employeur	en cours de vérification	Viseses par la L <sup>o</sup> i	En cours de vérification	Viseses par la L <sup>o</sup> i	Employeurs d'estimation (au 31 mars 2001)
Employeurs	64 559	4	64 559	1	47 083	1	47 083
TOTAL	65	149 339	41	145 496	14	68 198	8
Moins de 100	16	497	0	0	0	0	0
100 - 499	21	5 230	14	3 406	6	2 022	3
500 - 999	7	5 639	7	5 639	2	1 439	0
1 000 - 1 999	3	4 297	2	2 775	0	0	0
2 000 - 9 999	14	69 117	14	69 117	5	17 654	4
10 000 et plus	4	64 559	4	64 559	1	47 083	1

Tableau 4

Secteur privé							
Secteur public							
Nombre total d'employeurs et d'employés vises par la L <sup>o</sup> i sur l'équité en matière d'emploi et en cours de vérification, selon le secteur	172 447	15	168 319	15	168 319	15	172 447
Sous-Secteur	VISES PAR LA L <sup>o</sup> I	EN COURS DE VÉRIFICATION	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs
SECTEUR							
31 décembre 2000)	91	211 448	39	157 633	171 260	86	100 044
Services	Transport	Communications	Autres*	Transport	Communications	Autres*	Services
Secrétariat	21	172 447	15	168 319	15	172 447	15
TOTAL	65	149 339	41	145 496	14	68 198	8
Employeurs distincts fédéraux (au 31 mars 2001)	14	68 198	8	64 061	14	68 198	8
Fonction publique fédérale (au 31 mars 2001)	65	149 339	41	145 496	14	68 198	8
Employeurs distincts fédéraux (au 31 mars 2001)	14	68 198	8	64 061	14	68 198	8
* La catégorie « autres » comprend une souche d'entreprises, allant des sociétés créées aux unités d'urbanium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.							

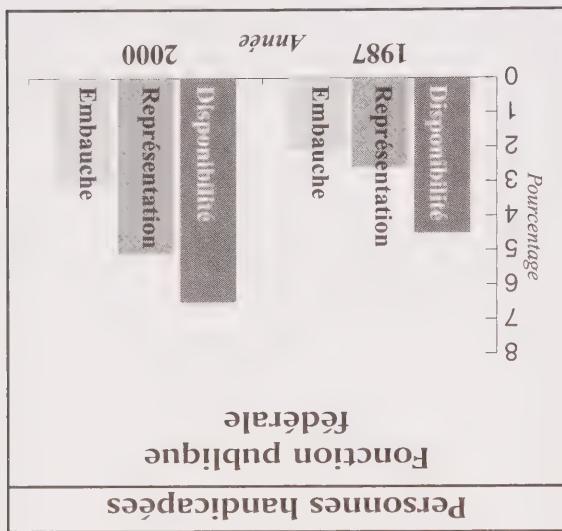
Tableau 3

## Tableaux et listes

Renseignements supplémentaires	Commission canadienne des droits de la personne	Partenaires	La Loi sur l'égalité en matière d'emploi
Information générale	www.chrc-ccdp.ca	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	http://info.load-otca.hrdc-drhc.gc.ca/equite_militaire/accueil.htm
Information sur l'égalité en matière d'emploi	www.chrc-ccdp.ca/ee/Francais/java_file_F/index.htm	Développement des ressources humaines Canada	Commission de la fonction publique
Rapports annuels et autres publications	www.chrc-ccdp.ca/publications/index.asp?I=F	www.tbs-sct.gc.ca/ee/index-fr.htm	www.psc-cfp.gc.ca/centres/staff-ee_f.htm
Information générale	www.chrc-ccdp.ca/ee/index-fr.htm	Centre canadien de gestion	www.cmd-ccg.gc.ca/diversity/vision_action/index_f.htm

## Recapitulation

Les données autorisent à penser que l'augmentation du nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale est davantage attribuable à une auto-identification accrue qu'à un recrutement plus actif. Même si les personnes handicapées ont obtenu effectivement, cette année, une plus large part des recrutements (3,1 % contre 2,3 % l'année précédente), cette représentation accrue correspond à moins de la moitié du recruteur de 1991 établi par l'ESLA. Si les personnes handicapées avaient été engagées à un taux correspondant au recruteur de 6,5 %, plus de 1 000 d'entre elles auraient obtenu un poste, comparativement aux 488 qui ont été embauchées. Une seule personne ayant une déficience a été nommée à un poste de la catégorie EX. La part des recrutements des personnes handicapées dans toutes les autres catégories professionnelles s'est située à la fois en deçà du recruteur de 4,8 % du Conseil du Trésor et du taux de représentation de 6,5 % dans la population active canadienne. Dans le secteur privé, les Autochtones et les personnes handicapées n'ont pas bénéficié beaucoup de multiples possibilités d'embauche qui se sont présentées en 2000. Des programmes encouragants ont été mis en place pour les personnes handicapées et les minorités visibles dans la fonction publique, mais il reste encore beaucoup à faire avant que ces groupes ne soient pleinement représentés dans toutes les catégories professionnelles et tous les ministères. Dans le cadre du processus de vérification, les employeurs du secteur privé et les ministères et organismes fédéraux sont tenus de fixer des objectifs de recrutement et d'avancer pour remédier à la sous-représentation. La Commission suivra la progression des employeurs vers la réalisation de ces objectifs pour s'assurer que les quatre groupes désignés atteignent la pleine égalité dans le milieu de travail envisagé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.



Les personnes handicapées ont réalisé des progrès beaucoup plus importants dans le secteur public que dans le secteur privé. Leur représentation a augmenté dans la fonction publique fédérale, atteignant 5,1 % au 31 mars 2001, contre 4,7 % un an plus tôt. Ce pourcentage est pour la première fois plus élevé que le repère de 4,8 % du Conseil du Trésor, mais il demeure inférieur au taux de disponibilité de ce groupe dans la population active canadienne (6,5 %), qui est établi par l'ESLA de 1991.

La situation s'améliore lentement. Sept des 41 ministères et organismes fédéraux ont atteint le repère de 6,5 % de l'ESLA, contre 4,7 % en 1991. Ces organisations ont atteint le repère de 4,8 % établi par le Conseil du Trésor. Cependant, contre 4,7 % en 1991, le repère de 4,8 % du Conseil du Trésor, mais il demeure inférieur au taux de disponibilité de ce groupe dans la population active canadienne (6,5 %), qui est établi par l'ESLA de 1991.

Si les personnes handicapées avaient été engagées dans une proportion correspondant à leur disponibilité, près de 6 700 d'entre elles auraient été embauchées, plutôt que les 1 000 qui ont en fait obtenu un emploi.

La situation s'améliore également. Sept des 41 ministères et organismes fédéraux ont atteint le repère de 6,5 % de l'ESLA, contre 4,7 % en 1991. Ces organisations ont atteint le repère de 4,8 % établi par le Conseil du Trésor. Cependant, contre 4,7 % en 1991, le repère de 4,8 % du Conseil du Trésor, mais il demeure inférieur au taux de disponibilité de ce groupe dans la population active canadienne (6,5 %), qui est établi par l'ESLA de 1991.

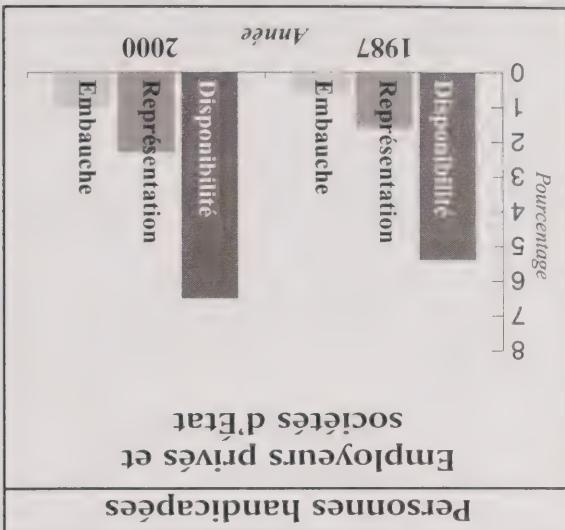
## Dans le secteur public

En 2000, les personnes handicapées étaient sous-représentées dans tous les secteurs d'activité. Leur représentation de 2,3 % dans le secteur bancaire et de 2,4 % dans les communications s'est quelque peu améliorée par rapport à l'année précédente. Leur représentation dans les « autres » secteurs a chuté légèrement à 2,7 %, tandis qu'elle est passée de 2,5 % à 2,2 % dans les transports. Mais il faut encore ici interpréter ces données avec prudence, puisque les employeurs qui rendent compte depuis peu de leur programme d'équité en matière d'emploi à développeront des ressources humaines Canada n'ont pas, pour la plupart, encore mené une enquête sur leur effetif.

Comme par les années passées, le motif de sous-représentation des personnes handicapées est qu'elles n'obtiennent toujours pas une part équitable des recrutements.

En 2000, les personnes handicapées étaient sous-représentées dans tous les secteurs d'activité. Leur représentation de 2,3 % dans le secteur bancaire et de 2,4 % dans les communications s'est quelque peu améliorée par rapport à l'année précédente. Leur représentation dans les « autres » secteurs a chuté légèrement à 2,7 %, tandis qu'elle est passée de 2,5 % à 2,2 % dans les transports. Mais il faut encore ici interpréter ces données avec prudence, puisque les employeurs qui rendent compte depuis peu de leur programme d'équité en matière d'emploi à développeront des ressources humaines Canada n'ont pas, pour la plupart, encore mené une enquête sur leur effetif.

Comme par les années passées, le motif de sous-représentation des personnes handicapées est qu'elles n'obtiennent toujours pas une part équitable des recrutements.



Les Autochtones ont obtenu 4,6 % de l'ensemble des recrutements dans la fonction publique. Leur part était largement supérieure au recensement, soit trois employés de plus que l'année précédente. Dans l'ensemble, la représentation des Autochtones a augmenté dans les fonction publique fédérale. Vingt-six des 41 ministères et organismes compattaient plus de 200 employés ont atteint le repère de 2,1 % du fonctionnement. Les différences et du Nord canadien, où ils formaient 29,2 % de Affaires indiennes et du Nord canadien. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, où ils formaient 29,2 % de l'effectif, embauchait près de 20 % des employés autochtones de la fonction publique fédérale. Vingt-six des 41 ministères et organismes dans la fonction publique. Leur part était largement supérieure au repère de 2,1 % du recensement. Les Autochtones ont obtenu 4,6 % de l'ensemble des recrutements temporaires. Le volume des mesures de dotation prises au ministère professionnelles et dans les postes à durée indéterminée et les postes des Affaires indiennes et du Nord canadien a une incidence temporaire. Les Autochtones ont obtenu 4,6 % de l'ensemble des recrutements de 2,1 % du recensement dans toutes les catégories

traires équitablement dans toute la fonction publique fédérale. Des objectifs de recrutement pour s'assurer que les Autochtones sont augmentés dans 60 % des ministères et organismes. Dans le cadre de en voie d'être réalisés sur d'autres plans également : la représentation des Autochtones dans les secteurs privés et les organismes sociaux offre aux membres des groupes désignés ont été beaucoup plus que les personnes handicapées n'ont pas bénéficié de cette situation. En fait, leur représentation globale dans le secteur privé a accusé une légère augmentation de 2,4 % en 1999 à 2,3 % en 2000. Leur part des recrutements n'a augmenté que 0,9 % à 1,0 %, soit moins du cinquième de leur taux de disponibilité de 6,5 %.

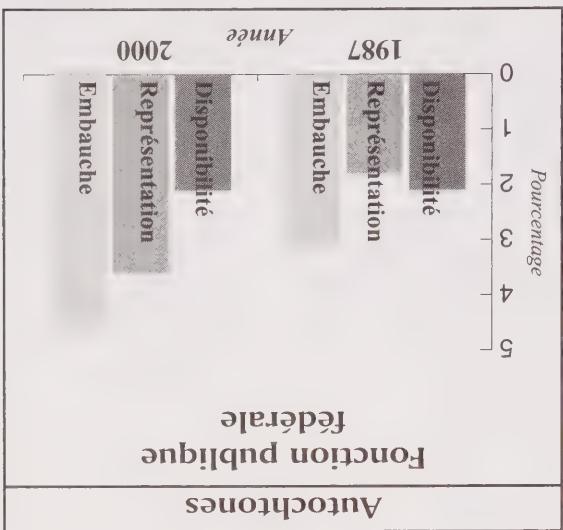
## Dans le secteur privé

## Les personnes handicapées

Comme nous l'avons noté plus haut, les possibilités d'embauche offertes aux membres des groupes désignés ont été beaucoup plus nombreuses en 2000 qu'en 1999. Il est décevant de constater toutefois que les personnes handicapées n'ont pas bénéficié de cette situation. En fait, leur représentation dans le secteur privé a accusé une légère basse, passant de 2,4 % en 1999 à 2,3 % en 2000. Leur part des recrutements n'a augmenté que 0,9 % à 1,0 %, soit moins du cinquième de leur taux de disponibilité de 6,5 %.

La situation des Autochtones continue à varier considérablement entre les différents ministères et organismes fédéraux. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, où ils formaient 29,2 % de l'effectif, embauchait près de 20 % des employés autochtones de la fonction publique fédérale. Vingt-six des 41 ministères et organismes compattaient plus de 200 employés ont atteint le repère de 2,1 % du fonctionnement. Les différences et du Nord canadien, où ils formaient 29,2 % de l'effectif, embauchait près de 20 % des employés autochtones de la fonction publique fédérale. Vingt-six des 41 ministères et organismes dans la fonction publique. Leur part était largement supérieure au repère de 2,1 % du recensement. Les Autochtones ont obtenu 4,6 % de l'ensemble des recrutements temporaires. Le volume des mesures de dotation prises au ministère professionnelles et dans les postes à durée indéterminée et les postes des Affaires indiennes et du Nord canadien a une incidence temporaire. Les Autochtones ont obtenu 4,6 % de l'ensemble des recrutements

de 3,9 % de l'année précédente, mais aussi correspondait à plus du double du repère de 2,1 % du recensement.

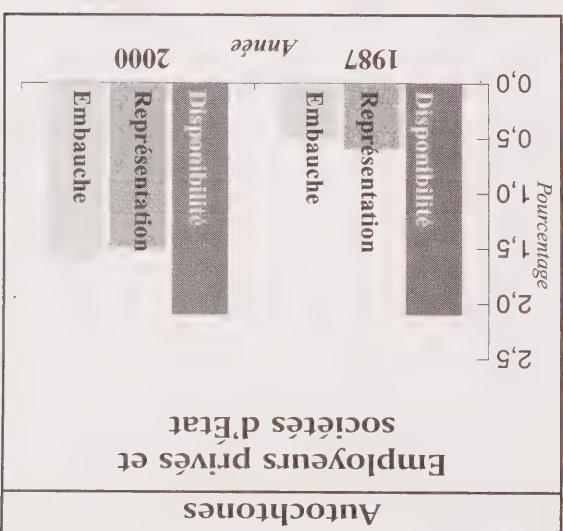


La situation des Autochtones est très différente dans le secteur public, où leur représentation a atteint 3,6 % au 31 mars 2001, contre 3,3 % l'année précédente. Cette augmentation a été attribuable à une part en grande partie due à une augmentation des recrutements qui, à 4,6 %, non seulement dépasse la part des recrutements qui, à 4,6 %, non seulement dépasse la part

## Dans le secteur public

Autochtones au sein de plusieurs grandes banques a régressé de 2,1 % du recensement de 1996. En fait, la représentation des engagé un nombre d'Autochtones suffisant pour atteindre le repère de la moitié de leur disponibilité. Aucun employeur de ce secteur n'a part des recrutements, de 1,1 % à 0,9 % (un taux représentant moins 1999, à chute à 1,2 % en 2000, en conséquence de la baisse de leur secteur bancaire, après avoir atteint le maximum de 1,3 % en 1998 et 1999, à chute à 1,2 % en 2000, en conséquence de la baisse de leur

Il est décourageant de constater que leur part des emplois dans le secteur bancaire, elle a enregistré une légère remontée, de 1,1 % à 1,3 %, attribuable à l'accroissement de leur part des recrutements. Dans le secteur des transports, la représentation des Autochtones est demeurée inchangée à 1,8 %, un niveau encore inférieur au repère du recensement. Quant à leur représentation dans le secteur des communications, elle a enregistré une légère remontée, de 1,1 % à 1,3 %, attribuable à l'accroissement de leur part des recrutements.



Leur part des recrutements est passée de 3,3 % en 1999 à 2,3 % en 2000, alors que leur part des cessations de fonctions a aussi diminué. C'est pourquoi le taux de représentation de 2,4 % atteint en 1999 s'est maintenu en 2000. Dans le secteur des transports, la représentation des Autochtones est passée de 1,1 % à 1,3 %, attribuable à l'accroissement de leur part des recrutements dans les provinces de l'Ouest.

*secteur privé**Dans le***Autochtones****Les**

Bien que ces signes de progrès soient encourageants, il faudra accroître davantage le nombre de recrutements et soutenir cette évolution pendant un certain nombre d'années avant que les minorités visibles ne soient également représentées dans tous les groupes professionnels et les ministères de la fonction publique fédérale.

Parmi les 41 ministères et organismes de plus de 200 employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié enregistrait le taux de représentation le plus élevé (21,0%) chez les minorités visibles. Voigt-Sept de ces organisations affichait des hausses dans la représentation des minorités visibles, et cinq atteignaient le niveau de 10,3 % du recensement, contre seulement une 1<sup>re</sup> année précédente.

Ces programmes sont certes encourageants, mais les membres des minorités visibles continuent d'être engagés surtout dans la catégorie scientifique et professionnelle. Seules deux des 41 nominations au groupe de la direction sont allées à des membres des minorités visibles, ce qui est légèrement inférieur à 1999. Dans le cadre du processus de vérification, les ministères sont tenus d'établir des objectifs de recrutement et d'avancement en vue de remédier à la sous-représentation. Ils rendent également compte au SCT des efforts du<sup>s</sup> dépliant pour atteindre les objectifs fixés pour faire suite au plan d'action adopté en réponse au rapport *Faire place au changement*. La Commission exerce un suivi minutieux sur les programmes que les ministères et organismes exercent dans les partenariats importants, puisqu'en s'attendant à ce que la part du secteur des minorités visibles augmente dans les résultats du recensement de 2001.

Fois le repère de 10,3 % du recensement. De plus, même à 7,3 %, leur part des recrutements pour des emplois temporaires a augmenté considérablement par rapport aux 5,1 % de l'<sup>1<sup>re</sup></sup> année précédente.

Les Autochtones ont marqué les meilleures résultats dans la catégorie « autres », qui englobe plusieurs grandes sociétés cerealières et

(1,5 %).

Autochtones, qui n'a pas changé par rapport à l'<sup>1<sup>re</sup></sup> année précédente hausse n'a pas suffi à améliorer la représentation globale des dispo-nibilité de 2,1 % établi par le recensement de 1996. Cette faible L<sup>er</sup> part des recrute-ments a légèrement augmenté (de 1,5 % en 1999 à 1,6 % en 2000) tout en démeurant bien en deçà du taux de multiples possibilités d'embauche qui se sont présentées en 2000. De façon générale, les Autochtones n'ont pas bénéficié beaucoup des

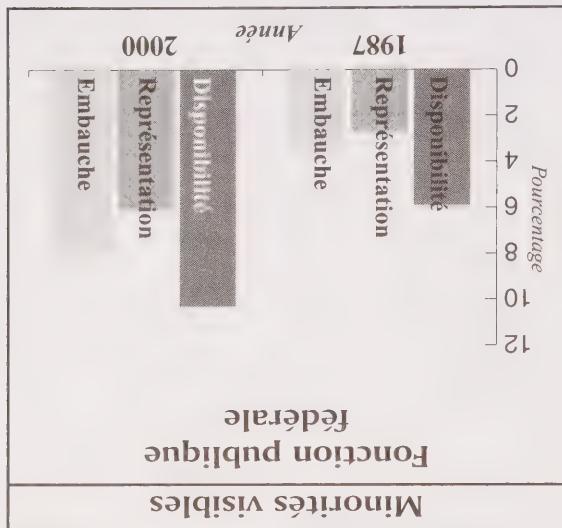
Dans les « autres » secrétariats, les minotries visibles ont perdu du terrain pour la troisième année consécutive. Chiffre à 2,5 %. Seulement en 1987, leur représentation a progressé jusqu'à 8,1 % en 1997 pour tomber à 6,8 % en 2000. Leur part des recrutements, établit de 9,1 % en 1999, a chuté à 7,1 % en 2000. Elle a toujours été inférieure à leur taux de disponibilité.

Malgré les progrès soutenus, quoique inégaux, réalisés par les minotries visibles, il reste encore beaucoup à faire. Leur représentation n'a atteint le seuil de recrutement de 1996 que le secteur bancaire, et elles n'ont toujours pas obtenu leur part équitable des emplois dans les autres secteurs. Les minotries visibles mesurent largement sous-représentées chez les cadres supérieurs leur représentation atteint moins de la moitié de leur taux de disponibilité.

Dépuis plusieurs années, la Commission fait part de ses préoccupations face à l'absence de progrès visant à remédier à la sous-représentation importante des minotries visibles dans un grand nombre de ministères et d'organismes fédéraux. Cette année, il en encouragerait de voir s'opérer plusieurs changements positifs.

encore mené l'enquête sur leur effectif. Les employeurs ayant présenté leur premier rapport en 2000 n'ont pas

## *Dans le secteur public*

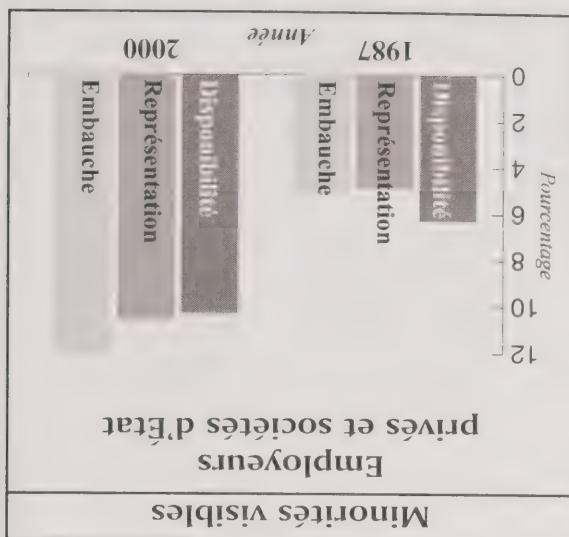


Au 31 mars 2001, la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale s'élève à 6,1%, comparativement à 5,5% l'année précédente. Les chiffres du Conseil du Trésor permettent de croire que ces gains sont largement attribuables à de nouveaux recrutements identifiés au sein des 8,1% de l'ensemble des 8,3% en 2000. L'importante partie des 5,7% signifiante due les 5,7% passée de 8,3% à 8,1% au cours de l'année 2001.

comme ave une certaine prudence, puisque bon nombre des

Préférera soms, comme nous l'avons signalé plus haut, d'interpréter ces données avec une certaine prudence, puisque leur sens

Reciultemem est passee de 1,1% en 1999 à 9,6% en 2000. Un



Dans les secteurs des bandages et des communiqués, la part des recrutements chez les militaires visibles se situe bien au-delà du recrute de 10,3 % du recensement. Leur représentation dans le secteur des bandages a atteint 16,6 %, légèrement en hausse par rapport à l'année précédente et très au-dessus des 9,5 % de 1987. Leur représentation a également augmenté dans le secteur des communiqués, où ils forment maintenant 9,7 % de l'effectif. Même si ce chiffre demeure quelque peu inférieur à leur taux de disponibilité, il est plus de deux fois supérieur à la représentation de 4,0 % enregistrée en 1987.

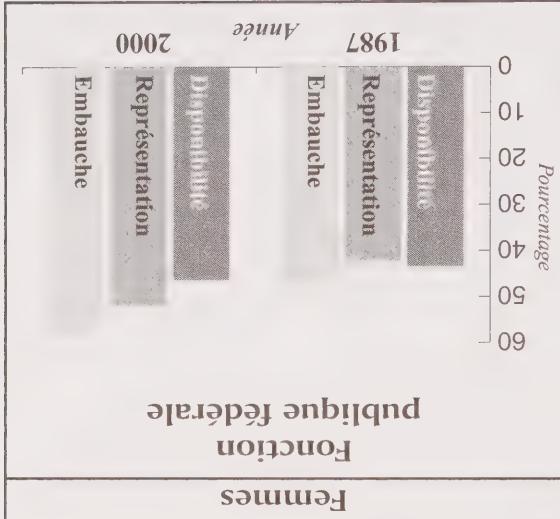
La représentation des minorités visibles a augmenté tous les ans depuis 1987. L'eat part des employés du secteur privé est passée de 4,9 % en 1987 à 10,6 % au 31 décembre 2000, correspondant ainsi au repère de 10,3 % du recensement de 1996. Cette amélioration est attribuable au fait que les membres des minorités visibles comprenaient 12,0 % de l'ensemble des personnes recrutées en 2000, un chiffre supérieur aux 10,6 % atteints l'année précédente et considérablement plus élevé que la part de 5,2 % obtenue en 1987. On s'attend toutefois à ce que le recensement de 2001 révèle un taux de disponibilité plus élevée pour ce groupe désigné.

à 28,5 %, au ministère des Pêches et des Oceans, ou une forte proportion des emplois se trouve dans les catégories scientifique, technique et de l'exploitation — un secteur où les femmes sont depuis toujours sous-représentées.

# Les membres des minorités visibles dans le secteur privé

sein de ces effectifs. La représentation des femmes était la plus faible, s'explique par le nombre élevé d'employées de soutien administratif au civil de la Gendarmerie royale du Canada (77,5%). Cette situation nationale des libérations conditionnelles (80,0%) et dans l'élement de 200 employées et était la plus élevée à la Commission de 200 employés. Au 31 mars 2001, la représentation des femmes dans les organisations

publique fédérale est loin d'être atteinte.



Les progrès ainsi marqués masquent quand même le fait que 2000 ont accédé à un poste permanent, contre 26 % chez les hommes, et que 45 % des femmes ont été recrutées dans les postes de soutien administratif, contre 14 % chez les hommes.

La représentation des femmes dans le groupe de la direction a poursuivi sa croissance régulière, atteignant 30,0%, comparativement à 28,4 % l'année précédente. Leur part des postes de la catégorie scientifique et professionnelle est passée de 36,6 % à 37,8 % au cours de la première année.

En 2000, 22 % des femmes travaillant dans le secteur privé étaient à temps partiel ou occupaient des postes temporaires, contre seulement 9 % des hommes. Le schéma est particulièrement évident chez les femmes autochtones, dont 25 % occupent un emploi temporaire ou à temps partiel.

## Dans le secteur public

Au 31 mars 2001, la représentation des femmes dans le secteur public fédéral s'est élevée à 52,1 %, un pourcentage légèrement supérieur à celui de l'année précédente et assorti au rapport de 46,4 % du recensement de 1996. Compte tenu du fait qu'elles ne formaient que 42,0 % de l'effectif en 1987, les femmes ont réalisé des progrès remarquables. Par rapport à l'année précédente, leur part des recrutements est demeurée pratiquement la même en 2000 (57,8%).

La représentation des femmes dans le groupe de la direction a

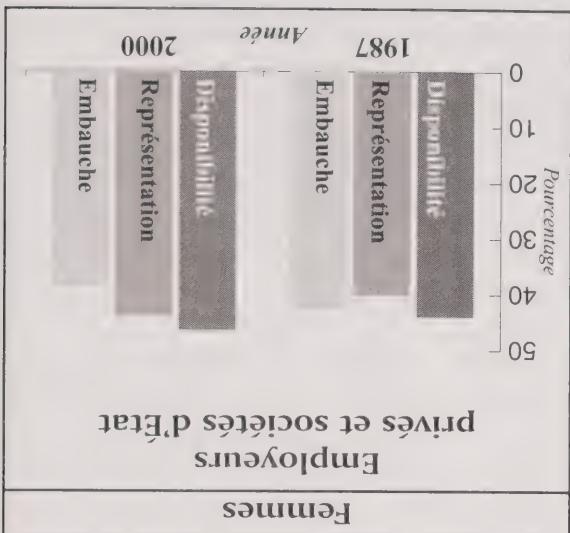
également suivi une croissance régulière, atteignant 30,0%, comparativement à 28,4 % l'année précédente. Leur part des postes de la catégorie

scientifique et professionnelle est passée de 36,6 % à 37,8 % au cours de la première année.

## Les femmes dans le secteur privé

La représentation des femmes dans le secteur privé est passée de 40,1 % en 1987 à 43,9 % en 2000. Ce dernier chiffre — un léger recul par rapport aux 44,8 % enregistrées en 1999 — avoisine néanmoins leur taux de disponibilité de 46,4 %. Leur part des recrutements en 2000 a accusé une légère baisse par rapport à tout comme pour l'année précédente, leur part des postes de direction des banques et un minimum de 24,2 % dans les transports. En 2000, d'activité à l'autre, atteignant un maximum de 71,4 % dans le secteur des bandes et 24,2 % dans les transports. En 2000, dans le secteur bancaire, les femmes demeurent concentrées dans la catégorie professionnelle.

Dans le secteur bancaire, les femmes constatent dans le secteur des cadres supérieurs s'établit à 19,1 %, près du taux de 20,8 % recensément de 1996. Elles ont toutefois enregistré des gains parmi les cadres supérieurs ou elles détiennent 23,7 % de l'ensemble des postes, soit un chiffre plus élevé que le précédent de 20,8 % du recensement de 1996. Les femmes occupent majoritairement dans ce secteur plus de la moitié de tous les postes de gestion intermédiaire et recensement de 1996. Elles ont toutefois enregistré des gains parmi les cadres supérieurs ou elles détiennent 23,7 % de l'ensemble des postes, soit un chiffre plus élevé que le précédent de 20,8 % du recensement de 1996. Les femmes occupent majoritairement dans ce secteur plus de la moitié de tous les postes de gestion intermédiaire et



Dans le secteur des transports, la représentation des femmes a sensiblement augmenté entre 1987 et 2000, passant de 16,0 % à 24,2 %. Il importe de noter l'évolution favorable de leur part des postes de haute direction qui, de leur part des postes de secteur font partie de la catégorie travailleurs manuels spécialisés, qui englobe divers groupes de conducteurs. Bien que les femmes représentent 10,7 % de l'ensemble de la main-d'œuvre spécialisée, elles occupent des postes à temps partiel de près de la moitié d'entre elles. Il y a encore du chemin à parcourir avant d'en arriver à une représentation équitable des femmes dans ce secteur.

Conducteurs d'autobus scolaires. Il y a encore du chemin à parcourir près de la moitié d'entre elles occupent des postes à temps partiel de représentent 10,7 % de l'ensemble de la main-d'œuvre spécialisée, qui englobe divers groupes de conducteurs. Bien que les femmes se retrouvent partout dans la catégorie travailleurs manuels spécialisés, secteur font partie de la catégorie travailleurs manuels spécialisés,

représentation du moment dans l'organisation.

fonctions, cependant, la part du groupe devrait correspondre à sa

population active du Canada. Dans le cas des cessations de

recrutements correspondant à son taux de disponibilité dans la

un groupe désigné recevrait normalement une part des

pour une raison ou une autre. En l'absence d'obstacles à l'emploi,

personnes embauchées ou les personnes désignées parmi les

pourcentages de membres des groupes désignés parmi les

recrutements ou des cessations de fonctions » désignent les

Dans les sommaires qui suivent, les expressions « parts des

•

repréte de 10,3 %.

visibles dans la fonction publique est évaluée par rapport au

moment. Dans l'examen qui suit, la représentation des minorités

préférence fait toutefois l'objet d'une contestation judiciaire en ce

canadiennes lors du recrutement dans la fonction publique. Cette

la fonction publique donne une préférence absolue aux citoyens

l'exclusion de ce groupe par le fait que la *Loi sur l'emploi dans*

résidents permanents ne soit pas pris en compte. Le SCT explique

10,3 %, l'estimation du SCT a été ramenée à 8,7 % parce que les

due la disponibilité globale des minorités visibles s'élève à

les citoyens canadiens. Bien que le recensement de 1996 indique

immigrants réguliers (maintenant appelés résidents permanents) due

pour le secteur privé, et les deux chiffres comprennent tant les

pour le secteur public à 9,0 %, ce qui érait très proche des 9,1 %

recensement de 1991, le SCT avait établi leur taux de disponibilité

canadiennes. Dans les estimations précédentes fondées sur le

des résultats du recensement de 1996 ne porte que sur les citoyens

visibles que le Secrétariat du Conseil du Trésor a établie à partir

L'estimation des taux de disponibilité des membres des minorités

•

autreurs.

Depuis un nouveau système de regroupement des professions

dans le secteur privé à être adopté en 1996, il n'est pas toujours

possible de faire des comparaisons avec les chiffres des années

dans le secteur privé de 1996 ne porte que sur les citoyens

des années de 1999 et de 2000, plus particulièrement celles qui ont

trait au secteur des transports, auquel appartient la plus large

données de 1999 et de 2000, plus particulièrement celles qui ont

donc interprété avec prudence les comparaisons faites entre les

ne tiennent compte que de la représentation des femmes. Il faut

efficace, les premiers rapports qu'ils ont produits pour l'an 2000

assujettis à la *Loi* n'ont pas encore mené d'enquête sur leur

Comme bon nombre des quelque 60 employeurs nouvellement

•

portion de ces effectifs.

trait au secteur des transports, auquel appartient la plus large

données de 1999 et de 2000, plus particulièrement celles qui ont

donc interprété avec prudence les comparaisons faites entre les

ne tiennent compte que de la représentation des femmes. Il faut

efficace, les premiers rapports qu'ils ont produits pour l'an 2000

assujettis à la *Loi* n'ont pas encore mené d'enquête sur leur

•

- Le secteur public compte également 14 employeurs fédéraux distincts qui rendent compte au Parlement, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière de l'emploi*, établie d'entre eux, l'Agence canadienne des douanes et plus grande dans le secteur public, l'Institut national de la recherche scientifique. Ces employeurs ne font pas partie de la fonction publique fédérale qui est de 1996 sur la disponibilité des femmes, des autochtones et des membres des minorités visibles et des Autochtones. Les graphiques accompagnant ces données illustrent les progrès que les quatre groupes désignés ont marqués entre 1987 et 2000.
- Dans les sections qui suivent, nous comparons les données de l'évaluation des données les plus récentes, il importe de ne pas perdre de vue les points suivants :
  - L'estimation des taux de disponibilité des femmes, des
  - L'estimation des taux de disponibilité des personnes handicapées remontant à l'Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), puisque cette enquête n'a pas été entreprise lors du recensement de 1996. L'Enquête de 2001 sur la participation et les limitations d'activités permettra d'actualiser les données sur la disponibilité, qui seront diffusées en 2003.

Précédente. Près de 3 500 de ces vacances correspondent à des postes permanents. Les données recueillies indiquent que les quatre groupes désignés ont obtenu des parts de recrutements supérieures à celles de l'année précédente. La part de recrutements des membres des minorités visibles a été inférieure à leur taux de disponibilité dans la population active canadienne. Pour la première fois, cependant, leur part des emplois permanents (11,5 %) a dépassé le repère du recensement (10,3 %). Comme nous le verrons dans la suite du rapport, l'expérience des groupes désignés a varié considérablement soit pas inclus dans l'examen qui suit.

Les donnees publiées par le Conseil du Trésor montrent également que la fonction publique fédérale a amplifié la possibilité d'engager des membres des groupes d'esignes, puisque près de 16 000 postes ont été dotés — soit quelque 2 000 de plus que l'année dernière.

Pour sa part, le Conseil du Trésor a présenté un compte rendu de l'équité en matière d'emploi dans 65 ministères et organismes fédéraux comprenant un effectif total de plus de 149 000 employés au 31 mars 2001.

Dans l'ensemble, l'effectif du secteur privé a grimpé de 4 % comparativement à l'année précédente. Le nombre d'emplois a chuté de 30 000 autres secteurs. En 2000, le secteur privé s'est enrichi de près de 30 000 nouveaux recrutements par rapport à 1999, créant ainsi plus de 100 000 occasions d'emploi des membres des quatre groupes d'entreprises, notamment dans les secteurs des bandages, des communications et des transports. Certains progrès ont été marqués même si les employeurs n'ont pas tous saisi ces occasions pour améliorer la représentation de ces groupes. Comme nous l'expliquions plus bas, les résultats ont largement varié d'un secteur d'activité à l'autre et d'un groupe d'entreprise à l'autre.

En 2001, quelque 397 employeurs des secteurs des bandes, des communications, des transports et d'« autres secteurs » ont produit des rapports sur un effectif total de 607 000 employés au 31 décembre 2000. La catégorie « autres » comprend une roule d'entreprises, allant des sociétés créatrices aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées. Le nombre d'employeurs visés s'est largement accru depuis qu'une soixantaine d'employeurs additionnels, dont la grande majorité compétent de minces effectifs dans le secteur des transports, se sont ajoutés aux 331 qui étaient déjà assujettis à la Loi en 2000.

**T**La présentation des données statistiques sur la représentation, le recrutement, l'avancement et les cessations de fonctions des membres des groupes désignés travaillant pour des employeurs associés à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces données découleront des rapports d'équité en matière d'emploi due les employeurs des secteurs public et privé soumis tous les ans.

**L**es employeurs privés sous réglementation fédérale présentent ces rapports depuis quatorze ans à Developpement des ressources humaines Canada.

Les progrès réalisés par les quatre groupes designés

Le système de la Commission évalue les progrès que les employeurs ont réalisés par rapport aux objectifs qu'ils se sont fixés dans le plan d'équité en matière d'emploi. L'attente de ces objectifs suppose que l'employeur a bel et bien commencé, par suite d'une étude de ses systèmes d'emploi, les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, qu'il a prévu dans son plan les mesures utiles pour supprimer ces obstacles et réduire la sous-représentation, et qu'il prend effectivement des mesures raisonnables pour mener ce plan à bien.

Si l'employeur n'a pas atteint ses objectifs, la Commission peut décider de rouvrir le dossier de vérification et demander à l'employeur de prendre les mesures correctives qui s'imposent.

**E**n 2001, la Commission a mis sur pied un système lui permettant de déterminer si les employeurs déclarent en conformité avec la loi l'ensemble des mesures raisonnables pour atteindre leurs objectifs de recrutement et d'avancement à court terme. Ce système a commencé, en 2002, à produire des résultats qui, pour la première année, ne porteraient que sur un petit échantillon d'employeurs. Au cours des prochaines années, la Commission devrait pouvoir constater, à partir des tendances dominantes qui s'installeraient chez les employeurs, si l'objet de la Loi — réaliser la pleine représentativité des groupes désignés — est respecté.

## Le système de suivi

## Le suivi des progressions raisonnables

La Commission estime, d'autre part, qu'il est trop tôt pour envisager des modifications en profondeur de la Loi. Il faudrait d'abord établir si la loi actuelle permet de redire la sous-représentation des petits, la Commission s'efforcera, en 2002, de trouver des moyens de simplifier le processus de vérification des petits employeurs, tout en veillant à l'application uniforme de la Loi.

En 2002, la Commission continuera de vérifier la conformité des employeurs qui n'ont pas encore fait l'objet d'une vérification, toujours en vue de s'assurer que le plus grand nombre possible d'employeurs adoptent des politiques et des pratiques d'emploi équitables pour les membres des groupes désignés.

Le nombre d'employeurs devant faire l'objet d'une vérification de la Commission est passé à 476 en 2001 – entraînant ainsi une augmentation de sa charge de travail –, lorsqu'en développement des ressources humaines Canada a recensé d'autres employeurs qui sont des transporteurs, et des petits groupes provinciaux ainsi que des secteurs, visés par la Loi. La plupart d'entre eux appartiennent à l'industrie des transports, et des secteurs des bandes, des télécommunications et d'« autres » secteurs.

Le nombre d'employeurs devant faire l'objet d'une vérification de la Commission a commencé son travail de vérification de la conformité en 1998, 412 employeurs étaient visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce chiffre tourne autour de 400 depuis quatre ans, si l'on fait exception des légères variations qu'il subies par suite des fusions d'entreprises, de la révision à la hausse et à la baisse des niveaux de dotations des divers employeurs ainsi que de la structure des marchés.

La Commission a émis un avis de la Loi en 1998, qui a été adopté par la Chambre des communes au cours d'une séance à la fin de l'année 1998. L'avis de la Commission, il conviendrait d'attendre jusqu'à ce qu'il soit promulgué. C'est pourtant, depuis plusieurs années, que la Commission a été chargée de vérifier la conformité dans une mesure les employeurs progressent vers une équité en matière d'emploi. Ce chiffre tourne autour de 400 depuis quatre ans, si l'on fait exception des légères variations qu'il subies par suite des fusions d'entreprises, de la révision à la hausse et à la baisse des niveaux de dotations des divers employeurs ainsi que de la structure des marchés.

La Commission estime, d'autre part, qu'il est trop tôt pour envisager des modifications en profondeur de la Loi. Il faudrait d'abord établir si la loi actuelle a permis de redire la sous-représentation des membres des groupes désignés.

**Un programme de vérification d'employeurs pour les petits individus**

**Augmentation du nombre d'employeurs à vérifier**

**Maintenir le cadre législatif actuel**

**T**a Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1995 prévoit un examen de ses dispositions cinq ans après l'entrée en vigueur de la Loi et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans.

Les conditions particulières d'application des lois sur les handicapes et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, qui est chargé de l'examen, a commencé ses travaux en novembre 2001.

Spéciale au Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique du Canada ont organisé une série de consultations et de tribunes pour discuter des modélisations qui pourraient être apportées à la Loi. Ils sont censés émettre leurs rapports et recommandations au comité en 2002. Les représentants de la Commission canadienne des droits de la personne ont pris part à la mesure partielle des consultations publiques que DRHC a tenues dans tout le pays au printemps et à l'été 2001.

La Commission mène aussi de son côté des consultations, qui trouvent leur point de départ dans le document de discussion établi en vertu de l'examen législatif. Parmi les principaux intervenants se trouvent les représentants de l'opposition, les députés, les élus locaux, les organisations syndicales et les organisations patronales. Ces discussions sont organisées dans le respect de la confidentialité et de l'anonymat des participants. Elles sont destinées à permettre une meilleure compréhension des enjeux et à faciliter la recherche d'un consensus sur les meilleures façons de résoudre les problèmes identifiés.

Une clarification des exigences législatives s'impose

## Evaluation du programme de vérification par un organisme indépendant



Le recours aux mesures d'exécution démeure exceptionnel. En 2001, la Commission a notifié un ordre à cinq employeurs et renvoyé deux cas à un tribunal, tandis que deux employeurs ont demandé une révision par un tribunal de l'ordre régul. Ces mesures sont exposées en détail dans la section 5 du présent rapport.

SITUATION	1998	1999	2000	2001	Cumulatif
<b>Tableau 2</b>					
Conformité, vérification initiale	2	2	2	2	8
Conformité, vérification de suivi	0	10	30	25	65
Nombre total d'employeurs	2	12	32	27	73
Notification d'ordres	1	4	10	5	20
Constitution d'un tribunal	0	0	3	4	7

Le tableau 2 montre que peu d'employeurs ont été déclarés en conformité à l'étape initiale de la vérification. En 2001, deux employeurs ont atteint la pleine conformité dès le premier stade de la vérification : le ministère du Patrimoine canadien et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Depuis 1998, seuls huit employeurs ont satisfait aux exigences de la Loi au stade de la vérification initiale.

De plus, 20 vérifications ont été annulées depuis 1998, pour diverses raisons allant de la fermeture de l'entreprise, ou de son absorption par une autre, à une baisse de l'effectif en deçà de 100 (nombre minimum prévu par la Loi pour les vérifications applicables au secteur privé).

Le tableau 1 montre également que 35 vérifications initiales ont été amorcées en 2001, de même que 21 vérifications de suivi chez des employeurs qui avaient signé des engagements au terme de leur vérification initiale. Au cours de la même année, le délai accordé à ces employeurs pour se conformer à un ordre est arrivé à expiration, et des vérifications de suivi ont été entreprises immédiatement pour déterminer si ces employeurs s'étaient conformés à l'ordre régul.

## Situation des vérifications

Conformité, vérification initiale

Conformité, vérification de suivi

Nombre total d'employeurs

Notification d'ordres

Constitution d'un tribunal

Nombre total de vérifications annulées	0	1	0	5	0	5	0	9	0	20
Suivi d'ordres initiales	0	0	0	0	5	1	7	3	12	4
Suivi de vérifications commençées	110	49	36	62	34	19	35	23	215	153
Comme l'indique le tableau 1, depuis le début du programme en 1998, la Commission a commencé en tout 354 vérifications, alors qu'elle possède de les déclarer en conformité. Cela signifie que la moins une vérification de suivi chez la plupart avant qu'il ne soit 215 des 476 employeurs visés par la Loi. Toutefois, il a fallu faire au moins une vérification à chaque employeur visé chez	1998	1999	2000	2001	Total cumulatif	Com. Term.				
Vérifications commençées et terminées, 1998-2001										

Tableau 1

La liste complète des employeurs en cours de vérification figure à la section 12 du présent rapport. Dans le secteur privé, les vérifications entreprises ont porté sur 166 des 397 employeurs, qui représentent 77 % de l'effectif. Nous avons vérifié ou commencé à vérifier huit de ces 14 employeurs distincts, qui totalisent 94 % des employés de ce groupe. Ministères et qui ne font pas partie de la fonction publique comme celle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qui ne sont pas des Le secteur public complète également des « employeurs distincts », telle des fonctionnaires. Dans le secteur public, nous avons commencé à vérifier 41 des 65 ministères et organismes fédéraux, qui regroupent plus de 97 % de vérificateurs et organisations employant au total plus de 80 % des travailleurs visés par la Loi.

Le secteur public comprend également des « employeurs distincts », telle des fonctionnaires. Dans le secteur public, nous avons commencé à vérifier 41 des 65 ministères et organismes fédéraux, qui regroupent plus de 97 % de vérificateurs et organisations employant au total plus de 80 % des travailleurs visés par la Loi. Nous avons vérifié ou commencé à vérifier huit de ces 14 employeurs distincts, qui totalisent 94 % des employés de ce groupe. Ministères et qui ne font pas partie de la fonction publique comme celle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qui ne sont pas des Le secteur public complète également des « employeurs distincts », telle des fonctionnaires.

Le secteur public comprend également des « employeurs distincts », telle des fonctionnaires. Dans le secteur public, nous avons commencé à vérifier 41 des 65 ministères et organismes fédéraux, qui regroupent plus de 97 % de vérificateurs et organisations employant au total plus de 80 % des travailleurs visés par la Loi. Nous avons vérifié ou commencé à vérifier huit de ces 14 employeurs distincts, qui totalisent 94 % des employés de ce groupe. Ministères et qui ne font pas partie de la fonction publique comme celle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qui ne sont pas des Le secteur public complète également des « employeurs distincts », telle des fonctionnaires.

Le nombre de vérifications terminées est plus élevée que prévu

Les résultats du programme de vérification cours de vérifications en employeurs en vérification cours de vérifications

de son programme.

La Commission a avorté terminée environ 320 à la fin de la quatrième année

de son programme.

Dans le rapport de l'an dernier, la Commission a dénoncé certaines lacunes dans la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique. Elle se voit contrainte, malheureusement, de recommander cette année.

Le profil des compétences en leadership de la fonction publique, toujours pas de compétence claire en matière de diversité.

La fonction publique par la Commission de la fonction publique, n'enonce pas le programme de gestion du rendement (PGR) ne prévoit pas sur le plan de la représentation des groupes désignés.

Nous sommes d'accord que les mécanismes d'embauche sont invariabillement subjectifs et qu'ils ne sont pas suffisamment structurés. Ces lacunes, conjointes, aux attitudes discriminatoires, peuvent avoir une incidence négative sur l'embauche des membres des groupes désignés.

Parlement a prévu qu'elles s'appliqueraient ultérieurement aux Forces canadiennes, à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et au Service canadien du renseignement, à la Sécurité publique (SCRS). Cependant, c'est le moment où ces organisations tombent sous le coup de la Loi. Six gouverneurs en conseil — en réalité, le Cabinet — qui doit déterminer tous leurs pas entreés en vigueur. La Commission a dénoncé cette situation dans ses deux derniers rapports et, malheureusement, la nécessité l'oblige à réitérer sa critique cette année. Bien que les travaux préparatoires en vue d'assujettir ces organisations à la Loi soient terminés, aucun règlement n'avait encore été publié à la fin de 2001. Rien ne peut justifier la prolongation du retard mis à combler cette lacune.

**Des lacunes persistantes dans la fonction publique**

**Les Forces canadiennes, la GRC et le SCRS**

**Font toujours bande à part**

- Dans le rapport de l'an dernier, la Commission a dénoncé certaines lacunes dans la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique. Elle se voit contrainte, malheureusement, de recommander cette année.
- Le profil des compétences en leadership de la fonction publique, toujours pas de compétence claire en matière de diversité.
- La fonction publique par la Commission de la fonction publique, n'enonce pas le programme de gestion du rendement (PGR) ne prévoit pas sur le plan de la représentation des groupes désignés.
- Nous sommes d'accord que les mécanismes d'embauche sont invariabillement subjectifs et qu'ils ne sont pas suffisamment structurés. Ces lacunes, conjointes, aux attitudes discriminatoires, peuvent avoir une incidence négative sur l'embauche des membres des groupes désignés.
- Parlement a prévu qu'elles s'appliqueraient ultérieurement aux Forces canadiennes, à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et au Service canadien du renseignement, à la Sécurité publique (SCRS). Cependant, c'est le moment où ces organisations tombent sous le coup de la Loi. Six gouverneurs en conseil — en réalité, le Cabinet — qui doit déterminer tous leurs pas entreés en vigueur. La Commission a dénoncé cette situation dans ses deux derniers rapports et, malheureusement, la nécessité l'oblige à réitérer sa critique cette année. Bien que les travaux préparatoires en vue d'assujettir ces organisations à la Loi soient terminés, aucun règlement n'avait encore été publié à la fin de 2001. Rien ne peut justifier la prolongation du retard mis à combler cette lacune.

Il ne faut certes pas conclure, à partir de ces exemples, que la discrimination sévit dans le monde du travail au Canada, mais ils sont révélateurs des obstacles à l'emploi auxquels se heurte souvent les membres des groupes désignés. Heureusement, les employeurs aux arrêts cependant que les études des systèmes d'emploi soumises à la vérification négligent complètement ces obstacles possibles. La Commission doit alors s'assurer que les employeurs prennent les mesures qui s'imposent pour les supprimer.

Par exemple, certains gestionnaires et employés croient à tort que les membres des minorités visibles n'ont pas l'Instruction et les qualités nécessaires pour occuper certains types d'emplois, alors que les études et les données sur la disponibilité démontrent tout à fait le contraire. De même, les vérificateurs se font dire que les charges de travail sont trop énormes pour les personnes handicapées — une telle généralisation fait abstraction des vérifiables valeurs que ces personnes apportent à leur travail.

La culture de l'organisation et les attitudes ne sont pas examinées en détail, alors que ces facteurs abritent très souvent les obstacles les plus insidieux. Une stratégie multiforme refléchit.

La Loi exige également des employeurs qu'ils tiennent compte de plusieurs facteurs au moment de formuler leurs objectifs, notamment l'ampleur de la sous-représentation et le roulement de l'effectif. La Commission constate que le processus d'établissement des objectifs est souvent arbitraire ou sommaire, alors qu'il devrait être intégré à une stratégie multiforme.

Fixer des objectifs plus réalistes avant qu'elle ne puisse les juger en conformité.

De la Loi, La Commission doit alors demander aux employeurs de se approche perpétue la sous-représentation et va à l'encontre de l'objectif de la sous-représentation; dans certains cas, les objectifs de groupes désignés sur le marché du travail canadien. Une telle recrutement sont fixés en deçà de la disponibilité des membres des objectifs progressifs à court terme de recrutement et d'avancement. Les objectifs établis sont souvent timides, quelle que soit l'ampleur de la sous-représentation; dans certains cas, les objectifs de D'autre part, les employeurs sont parfois très réticents à établir des

**L'accident doit être mis sur la formation et le rôle des attitudes**

**Des objectifs réalistes avant tout**

D'abord, **Supprimer les obstacles, puis en atténuer les effets**

De même, les vérificateurs de la Commission notent souvent qu'un grand nombre d'employeurs se soucient peu de cémer et de supprimer les obstacles mais s'empêssent d'implanter des pratiques positives ou de prendre des mesures spéciales pour recruter et promouvoir un nombre plus important de membres des groupes désignés. Cette approche sera variéablement voulue à l'échelle si les employeurs ne procèdent pas d'abord à un examen approfondi des obstacles encore en place.

Il arrive trop souvent que les employeurs ne portent pas l'attention de temps et de ressources humaines et financières. Ils ont souvent du mal à reconnaître que ces obstacles existent, même si, dans bien des cas, les dommages montrent que les possibilités d'emploi et d'avancement offertes aux membres des groupes désignés sont partiellement limitées comparativement à celles dont bénéficient les autres employés. Dans une telle situation, forcément entachée de injustice, il ne suffit pas de faire valoir la « neutralité » des politiques et des pratiques d'emploi.

**Etude des systèmes d'emploi**

La conformité à la Loi ne peut souffrir aucun retard

L'étude des systèmes d'emploi est cruciale pour l'élaboration d'un bon programme d'équité en emploi. Elle permet de cémer, dans les Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées.

En fait, des 215 employeurs chez qui la Commission a entrepris ou rapporté à l'échelle de la vérification, — soit 4 % — ont été déclarés en conformité à l'étape initiale de la vérification. La vérification semble être, pour beaucoup d'employeurs, le catalyseur de tout effort de terminer une vérification, seuls huit — soit 4 % — ont été déclarés en conformité avec la Loi avant le début de la vérification.

La Commission continue à déployer, comme elle l'a fait dans les rapports précédents, le fait que très peu d'employeurs se trouvent en conformité avec la Loi avant le début de la vérification.

Aucun des cas susmentionnés n'a encore été entendu par un tribunal de l'équité en matière d'emploi. Les premières audiences pourraient avoir lieu en 2002.

Quatre employeurs ont déemandé à un tribunal de réexaminer l'ordre conformité avec la Loi, un d'entre eux est très près d'y arriver, cinq devant un tribunal et, enfin, cinq autres sont à l'étape du renvoi devant l'objet d'une vérification, cinq autres sont maintenues en conformité avec la Loi, un autre ayant répondu un ordre sonnant maintenue.

Des 20 employeurs ayant répondu un ordre sonnant maintenue, 20 le nombre d'ordres que la Commission a notifiés depuis le début de son programme de vérification. La liste des employeurs ayant répondu un ordre est dressée à la section 12 du présent rapport.

Ces cinq ordres, assortis aux 15 données entre 1998 et 2000, portent à 20 le nombre d'ordres que la Commission a notifiés depuis le début de son programme de vérification. La liste des employeurs ayant répondu un ordre est dressée à la section 12 du présent rapport.

Il demeure cependant des cas où la Commission doit inévitablement recourir à des mesures d'exécution plus rigoureuses. Après quatre années de vérification de la conformité à la Loi, la Commission croit que cette approche est généralement efficace. Elle donne un ordre. En 2001, elle a notifié un ordre à cinq employeurs qui n'ont pas rempli leurs engagements : la Banque Laurentienne du Canada, DHL International Express, Westcan Bulk Transport, AT&T Canada, et Adby Transport.

Près de 80 % des employeurs ont atteint la conformité ou poursuivent à déclarer 73 employeurs en conformité et notifient seulement 20 ordres. Il demeure cependant des cas où la Commission doit inévitablement recourir à des mesures d'exécution plus rigoureuses. Les employeurs jugés non conformes les engagent à prendre pour remédier à la situation. Le respect volontaire de la Loi est une caractéristique inhérente à toute société réellement libre et démocratique.

## tribunaux

### ORDRES

### MESURES D'EXECUTION

## DES OMNIBUS AU TABLEAU

## **Étude de cas n° 3 dans le secteur privé**

### **La Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitee**

Malgré la compression continue de son effectif au cours des dernières années, cette société a réussi, depuis 1989, à améliorer la représentation interne de chaque groupe désigné, et notamment celle des Autochtones et des membres des minorités visibles. De plus, la société est particulièrement fière de mettre en œuvre un programme de travail modifie à l'intention des employés blessés ou malades qui se trouvent incapables de remplir l'ensemble de leurs fonctions de façon temporaire ou permanente. La coordination de ce programme est confiée à un comité patronal-syndical.

La Citibank est une institution de services financiers qui prend des mesures actives pour accroître le nombre de personnes handicapées dans ses rangs. Elle veille à ce que les lieux où elle conduit ses activités de recrutement soient accessibles et elle sollicite la candidature des personnes handicapées par le biais d'annonces qu'elle publie dans les journaux. De plus, la banque vérifie les agences de présentation et de prospection auxquelles elle fait appel pour le recrutement externe, afin de s'assurer que leurs installations sont accessibles et que leurs méthodes de sélection n'excluent pas les personnes handicapées. Elle s'engage à prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des personnes handicapées qu'elle convoque à une entrevue.

Les mesures d'adaptation au travail pour les personnes handicapées chez la Citibank

### **handicapées chez la Citibank**

Étude de cas n° 4 dans le secteur privé

## ***Étude de cas n° 1 dans le secteur privé***

**La administration de l'aéroport international de Vancouver implante des programmes de recrutement, Vancouver établissant et d'accessibilité bien cibles**

La administration de l'aéroport international de Vancouver comprend peu de secteurs de sous-représentation, principalement pour les personnes handicapées et les Autochtones. Afin de combler ces lacunes, elle a intégrée des mesures spéciales de recrutement à son plan d'équité en matière d'emploi. Par exemple, elle fait partie des offres d'emploi à la British Columbia Paraplegic Foundation Neil Squire ainsi qu'aux diverses communautés autochtones.

La administration encourage les activités de formation axées sur les besoins des membres des groupes désignés, tels l'apprentissage de l'anglais comme langue seconde et la prospection des carrières par la voie de son programme de remboursement des frais de scolarité. Elle organise également des séances d'information sur le respect en milieu de travail, l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, l'ergonomie ainsi que l'équité en emploi à l'intention des nouveaux employés.

Parce qu'elle a pour mandat de desservir le public voyageur, l'Administration s'intéresse de près aux questions d'accessibilité. Elle cherche à aménager des installations sans obstacles qui profitent autant à ses employés qu'au grand public. Elle a produit sur CD-ROM un guide d'information sur la suppression des obstacles à l'accèsibilité, qu'elle diffuse à d'autres employeurs et à l'ensemble de la collectivité afin d'encourager de telles pratiques. Par l'intermédiaire d'un expert-conseil, elle offre à son personnel un cours de sensibilisation à la condition des personnes handicapées. Enfin d'autres mesures d'adaptation, l'Administration insiste pour qu'au moins 5 % du parc de taxis desservant l'aéroport soit accessible aux personnes handicapées.

Cet employeur s'est fixé pour objectif de recruter un nombre important de gestionnaires chez les membres des minorités visibles, corrélant la demande au double de leur disponibilité sur le marché du travail canadien. Cette entreprise desire ainsi projeter, au sein des diverses communautés qu'elle dessert, l'image d'un employeur soucieux de l'égalité d'accès à l'emploi. Elle croit de plus que l'approche en cascade s'impose pour atteindre et maintenir la pleine représentativité au sein de l'effectif.

## ***Étude de cas n° 2 dans le secteur privé***

### ***Recrutement de membres des minorités visibles chez Williams (C.-B.)***

#### ***Entreprise de démenagement et d'entreposage***

## Des pratiques positives dans le secteur privé

La Loi est ainsi conçue pour s'adapter avec souplesse à l'évolution de la conjoncture tout en préservant les principes fondamentaux de l'égalité parmi tous les Canadiens.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi s'adapte particulièrement bien à de telles circonstances. Bien que les employeurs soient tenus d'établir des objectifs de recrutement, le législateur ne s'attend certes pas à ce qu'ils emploient des groupes désignés. C'est en fait ce que la Loi précise à cet égard. Elle précise à ce que les membres des groupes désignés puissent avoir les mêmes chances d'accès aux possibilités d'emploi et à ce qu'ils soient représentés équitablement au sein des nouvelles structures. Lorsqu'ils sont en poste à pourvoir, les employeurs ne manduent pas à leurs obligations du fait qu'ils n'augmentent pas le nombre de membres des groupes désignés. Évidemment, lorsqu'ils doivent opérer des modifications à leur personnel, les employeurs doivent faire tout en leur pouvoir pour assurer que les groupes désignés ne sont pas touchés injustement. Mais ils n'ont pas à créer des occasions d'emploi dans le seul but d'atteindre leurs objectifs de recrutement.

**L**a récession qui a marqué le deuxième trimestre de 2001 a entraîné, entre autres conséquences, de vastes mises à pied dans plusieurs secteurs de l'économie canadienne. Parmi les différents branchements d'activité de compétence fédérale, le transport aérien a particulièrement payé la tragédie du 11 septembre. Au moment où certains secteurs procédaient au retrecissement de leurs effectifs, il pourrait être tentant de mettre en veilleuse le dossier de l'équité en matière d'emploi. La Commission croit toutefois qu'adopter une telle attitude équivaudrait à jeter le bébé avec l'eau du bain. La justice sociale devrait rester à jamais le fondement de notre économie, dans les temps de crise comme dans les temps de prospérité.

es progrès  
lises dans  
le secteur  
privé  
Preserver  
l'acquis en  
periode de  
recession

## Etude de cas n° 3 dans le secteur public

### Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées

Le Centre de ressources adaptées est l'une des quatre composantes du Programme de mesures

publique, ce centre d'expertise offre aux gestionnaires et aux employés un soutien pratique et des conseils sur les besoins des personnes handicapées en matière d'aménagements physiques. Ses installations sont adaptées aux divers besoins des personnes présentant des incapacités telles qu'une déficience visuelle ou auditive, un handicap moteur ou un trouble de la coordination.

Le Centre organise une vingtaine de séances de démonstration par mois pour sensibiliser les gestionnaires, les spécialistes des ressources humaines et les responsables des services informatiques aux aménagements spéciaux qui facilitent l'intégration au travail. Chaque mois, il répond à quelque 35 demandes de prêt de matériel et à plus de 400 demandes de renseignements téléphoniques. Il dispose des appareils et accessoires fonctionnels et du matériel de vidéocomférence les plus évolués.

Le Centre offre, par exemple, un système de reconnaissance vocale aux personnes ayant de la

difficulté à utiliser un clavier en raison d'un handicap moteur au niveau de l'avant-bras. De même, les personnes présentant une déficience visuelle peuvent avoir accès à des logiciels à gros caractères, à une télévisionneuse en circuit fermé et à un synthétiseur vocal. Chaque solution est adaptée aux besoins particuliers des clients.

D'après plusieurs spécialistes des ressources humaines qui ont collaboré à des vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne, le Centre complète parmi les ressources les plus utiles auxquelles ils font appel pour faciliter l'adaptation des employés handicapés au travail.

C'est donc avec regret que la Commission a appris, au début de 2002, que le Centre de ressources adaptées allait cesser d'exister en mars 2002. Il disparaîtra en même temps que le Programme de mesures positives d'équité en emploi, qui finangera le Centre et que le Secrétariat du Conseil du Trésor a décidé de ne pas renouveler après cette date. La Commission estime que ce centre constitue un des outils les plus utiles au recrutement des personnes handicapées, et croit que cette disposition représente une perte pour la fonction publique, où les personnes handicapées sont toujours sous-représentées.

## Étude de cas n° 1 dans le secteur public

Cette enquête montre comment une enquête bien gérée peut accroître le taux de participation et donner une bonne direction au plan tout comme à l'examen des systèmes d'emploi.

Le ministre s'est non seulement contenté d'emplois visant les membres des minorités visibles dans les groupes AS d'examiner les systèmes d'emploi visant les membres des minorités visibles dans les groupes AS et CR.

Le ministre EX de trois des quatre groupes désignés (le groupe des femmes constituant l'exception). Personne n'émancipe au ministère de la sous-représentation dans la catégorie EX des trois dernières demandes de sous-représentation. La Commission canadienne des droits de la que des écarts ministériels de sous-représentation. La Commission canadienne des droits de la radiquement le nombre des écarts entre les analyses de l'effectif. Celle-ci n'a fait ressortir que deux écarts ministériels de sous-représentation plus exact de l'effectif et d'abaisser ainsi

En avril 2000, le ministre du Patrimoine canadien a mené une nouvelle enquête sur l'ensemble de son effectif, qui a suscité un taux de participation de 92,5 %.

## Une enquête d'auto-identification efficace au sein

### Étude de cas n° 2 dans le secteur public

TPGCC a mis sur pied divers mécanismes de communication, un comité mixte consultatif d'équité en emploi ainsi que cinq réseaux nationaux de groupes désignés. Des réseaux ont été également établis dans certaines régions.

TPGCC a déployé sur cinq au profit des membres des minorités visibles.

Postes de durée déterminée, de un employé sur cinq au profit des membres des minorités visibles.

Plan actuel d'équité en matière d'emploi, à atteindre l'objectif de recrutement extrême, pour les autochtones. Pour faire suite au rapport du Groupe de travail Perimbam, le ministre s'engage, dans fonction publique en vertu du Programme d'équité en matière d'emploi pour les peuples

TPGCC s'est doté de plusieurs politiques positives et mesures spéciales, dont le pouvoir, que lui a délegué la Commission de la fonction publique, de recruter des Autochtones à l'extrême de la sous-représentation des groupes désignés.

échelonne sur environ vingt mois, le ministre a accompagné des progrès réalisés en vue de diminuer la

ministères fédéraux qui ont atteint la conformité des droits de la personne. Au cours de la vérification effectuée par la Commission canadienne des droits de la personne, le ministre a obtenu la conformité avec la loi.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPGCC) complète parmi les quelques

## Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

### Programmes marquants

#### Étude de cas n° 1 dans le secteur public

Bon nombre des pratiques positives instaurées dans la fonction publique découlent du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Le Secréariat du Conseil du Trésor a créé le PMPE en 1998, pour une période de quatre ans, en vue d'aider les ministères et les organismes à se conformer aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La gestion du programme relève de la Commission de la fonction publique. Depuis sa création en 1998, le PMPE a soutenu la création de 158 projets. Au cours du seul exercice 2000-2001, le programme a permis de lancer 87 projets dans lesquels ont été investis plus de 9 millions de dollars.

Depuis sa création en 1998, le PMPE a soutenu la création de 158 projets. Au cours du seul exercice 2000-2001, le programme a permis de lancer 87 projets dans lesquels ont été investis plus de 9 millions de dollars.

Le Secréariat du Conseil du Trésor a créé le PMPE en mars 2002. Pour sa part, la Commission canadienne des droits de la personne déplore cette décision et estime que des programmes de cette nature continueront d'être nécessaires tant et aussi longtemps que certains groupes seront systématiquement sous-représentés dans la fonction publique canadienne.

**Programme des mesures positives en matière d'équité en emploi (PMPE)**

Plus du quart des nouvelles recrues ont signalé leur intention de quitter la fonction publique dans les cinq ans. Ce risque est plus élevé dans la catégorie scientifique et professionnelle où les membres des minorités visibles constituent une grande partie de l'effectif.

Les membres des minorités visibles sont plus enclins à quitter la fonction publique afin d'obtenir un meilleur salaire et de trouver de meilleures possibilités d'avancement.

Plus du quart des nouvelles recrues ont signalé leur intention de quitter la fonction publique dans les cinq ans. Ce risque est plus élevé dans la catégorie scientifique et professionnelle où les membres des minorités visibles constituent une grande partie de l'effectif.

**Etudes des systèmes d'emploi (ESE)**

- En 2000-2001, la Commission de la fonction publique a examiné les systèmes d'emploi dans l'optique du recrutement et du recouvrement de son personnel cadre (EX). Cette étude a fait ressortir certaines constatations clés.
- La représentation des cadres de direction était inférieure à la disponibilité prévue sur le marché du travail pour tous les groupes dessinés entre 1997 et 2000.
- Quatre-vingt-dix pour cent des personnes nommées au sein du groupe de la direction étaient déjà des fonctionnaires.
- Il existe, dans les postes de relève, un bassin de candidats compétents qui, issus des groupes dessinés, pourraient être choisis pour combler les écarts de représentation. Cependant, ces écarts sont tellement considérables qu'ils ne pourront être comblés sans l'aide de programmes spéciaux destinés aux groupes dessinés.
- Il existe, dans les postes de relève, un bassin de candidats choisis pour combler les écarts de représentation. Cependant, ces écarts sont tellement considérables qu'ils ne pourront être comblés sans l'aide de programmes spéciaux destinés aux groupes dessinés.
- Par suite à cet examen, la fonction publique a entrepris de limiter l'admission à certains concours EX à des groupes dessinés. Par ailleurs, la Commission publique a effectué un recrutement postsecondaire (RP). En voici les conclusions :
- Le RP joue un rôle important dans le processus de nomination de recrues de l'extrême à des postes de niveau d'entrée de durée indéterminée au sein des catégories professionnelles.
- Le RP respecte ou dépasse en général la disponibilité sur le marché du travail des membres de trois groupes dessinés, le groupe des personnes handicapées constituant l'exception.
- Il est encourageant de noter que l'objectif-reprise d'emploi de un sur cinq au profit des membres des minorités visibles, qui a été fixé pour 2003 dans le cadre de l'initiative *Faire place au changement*, est en voie d'être atteint chez les nouveaux diplômés de niveau postsecondaire. Cela augure bien pour le renouvellement de la fonction publique.

## Commission de la fonction publique

La Commission croit que l'initiative Fairer place au changement contribue à faire progresser le dossier de la représentativité des minorités visibles. Elle recommande la mise en œuvre de mesures tout aussi novatrices pour accroître la présence globale des personnes handicapées, qui sont également sous-représentées dans plusieurs catégories professionnelles de la fonction publique.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a retenu le Prix de l'équité en emplois et de la diversité pour souligner les efforts que les organisations publiques et les particuliers déploient en vue de faire de la fonction publique un milieu de travail représentatif et inclusif. En 2001, ce prix a été décerné à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, au ministère de la Justice Canada et à la Commission nationale des libérations conditionnelles. De plus, ces trois organisations ont été déclarées en conformité avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi au terme des vérifications effectuées par la Commission.

Améliorer la présentation des personnes handicapées  
Prix de l'équité en emploi et de la diversité

La Commission est heureuse de noter que, de façon générale, la représentation des minorités visibles au sein de la fonction publique a augmenté considérablement, passant de 5,5 % en mars 2000 à 6,1 % en 2000-2001, les minorités visibles dans la fonction publique, ce qui constitue une amélioration par rapport à l'exercice précédent. Ce chiffre devra néanmoins progresser sensiblement avant que la fonction publique ne puisse atteindre le taux de disponibilité des membres des minorités visibles, établi actuellement à 10,3 %. L'objectif-repère de recrutement de 20 % fixé pour 2003. Fait plus important, la part des recrutements pour des postes permanents chez les minorités visibles est passée de 8,3 % en 2000 à 11,5 % en 2001, soit un chiffre supérieur au repère — même si jusqu'à-là — de 10,3 % du recensement.

exemplaires qui sont instaurées, établir un mécanisme de

couvre du plan; faire connaître aux ministères les pratiques

et aux organisations sur l'approche à adopter pour faciliter la mise en pour concrétiser ce plan d'action : donner des conseils aux ministères

En 2001, le Secrétaire du Conseil du Trésor a pris certaines mesures

suivre le rythme de l'évolution démographique.

pour remédier à la forte sous-représentation des minorités visibles et

visibles. L'attente d'un ratio aussi audacieux est devenue primordiale

de la fonction publique sur cinq sera recrutee au prises des minorités

Ce plan d'action fixe un objectif-repère clé : d'ici 2003, un employé

des minorités visibles.

grandement sous-représenté dans la fonction publique : les membres

travail s'est intéressé particulièrement à un groupe désigné

juin 2000. Sous la présidence de M. Lewis Perinbam, le groupe de

d'action, qui a reçu l'avail de la présidence du Conseil du Trésor en

minorités visibles dans la fonction publique fédérale a élaboré un plan

place au changement, le Groupe de travail sur la participation des

En vue de mettre en œuvre les recommandations du rapport *Faire*

matière d'emploi.

En 2001, le SCT a pris diverses mesures visant à favoriser l'équité en

fautes en tant qu'employeurs.

des organisations fédéraux s'acquittent des obligations qui leur sont

chargés de veiller à ce que tous les ministères fédéraux et la plupart

Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique sont

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Secrétaire du

(pour plus de détails, voir la section 10).

et des membres des minorités visibles au sein de la fonction publique

ont été réalisées en vue de la représentation des personnes handicapées

ministères. La Commission note également que des programmes évidents

Commission de la fonction publique (CFP) et bon nombre de

mesures qui ont mis en place le Secrétaire du Conseil du Trésor, la

Ce schéma s'est poursuivi en 2001 grâce à la profession de nouvelles

(le rapport Perinbam).

(SCT) dans sa réponse au rapport *Faire place au changement*

le leadership dont a fait preuve le Secrétaire du Conseil du Trésor

autres, l'engagement sérieux du greffier du Conseil privé ainsi que

publique avait sensiblement changé en 2000. Elle y souligne, entre

d'abord, la Commission a noté que l'attitude dans la fonction

Le Secrétaire du Conseil du Trésor a pris certaines mesures

ans son Rapport sur l'équité en matière d'emploi de l'an

## Faire place au changement

### Secrétaire du Conseil du Trésor

### Une profession de nouvelles mesures émanant du secrétariat public

### Les progrès réalisés dans le secteur public

- La Cour peut procéder à un contrôle judiciaire de la décision de la Commission ou d'un tribunal.
- L'ordonnance d'un tribunal peut être enregistrée auprès de la Cour fédérale, ce qui lui donne la même force qu'une ordonnance de la Cour.

## Cour fédérale du Canada

- Une fois que la Commission a donné un ordre, l'employeur peut demander à un tribunal de rendre une ordonnance si l'employeur n'est pas conforme à l'ordre requis.
- La Commission peut également demander à un tribunal de renvoyer une ordonnance si l'affaire.

## Tribunal de l'équité en matière d'emploi

- Si l'employeur refuse de signer les engagements ou s'il ne fait pas le travail qu'il y est prévu, la Commission peut lui donner un « ordre ». L'ordre précise le travail à faire et les détails correspondants.
- L'employeur a l'occasion de prendre connaissance de la recommandation relative à l'ordre éventuel et de présenter des observations aux commissaires avant qu'ils ne prennent la décision de donner ou non l'ordre. Une vérification de suivi effectuée après l'expiration du délai fixe permet de déterminer si l'employeur s'est conforme à l'ordre requis.
- Une fois que la Commission a donné un ordre, l'employeur peut demander à un tribunal de réexaminer l'affaire. La Commission peut également demander à un tribunal de renvoyer une ordonnance si l'employeur n'est pas conforme à l'ordre requis.

## Quand la Commission donne-t-elle un ordre?

- Si l'employeur est en conformité, l'agent redige un rapport final de vérification. Par la suite, la Commission suit les rapports annuels de l'employeur. Elle peut entreprendre une nouvelle vérification si elle juge que ces rapports ne témoignent pas de progrès raisonnables.
- L'employeur présente un rapport d'étape, puis une vérification de suivi est effectuée pour déterminer s'il a respecté ses engagements.

## Les étapes de la vérification de suivi

- L'employeur reçoit une lettre de notification lui annonçant la vérification. Un agent de vérification de la Commission prend contact avec lui, propose un plan de vérification et lui envoie un questionnaire.
- En se servant des résultats du questionnaire, l'agent procéde à une évaluation des documents pour déterminer la conformité aux douze exigences figurant dans la Loi. L'agent effectue ensuite une visite sur place pour confirmer les conclusions et passer en revue les résultats préliminaires avec l'employeur.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent redige un rapport final de vérification. S'il ne l'est pas, l'agent fixant un délai d'au plus douze mois pour respecter chaque engagement.
- L'agent et l'employeur négocient ensuite les engagements et les détails figurant dans le rapport. Lorsqu'il y a entente, l'employeur signe le rapport.
- L'employeur présente un rapport d'étape, puis une vérification de suivi est effectuée pour déterminer s'il a respecté ses engagements.

## Sommaire du processus de vérification

### Les étapes de la vérification initiale

Le Parlement a prévu que la Loi sur l'équité en matière d'emploi doit faire l'objet d'un examen tous les cinq ans. À moins fin 2001, l'examen parlementaire sera mené à terme en 2002. La Commission espère que cette démarche permettra d'apporter à la Loi les adaptations qu'elle complète recommander à la lumière de l'expérience vécue par la Commission lors de l'évaluation indépendante du programme de certification de la Commission en 2002. Les conclusions d'une évaluation indépendante du programme de certification de la Commission seront communiquées en 2002.

La Commission devrait pouvoir commencer, en 2002 égalelement, à mesurer l'incidence de son programme de vérification sur la représentation des membres des groupes désignés chez les employeurs déclarés en conformité.

**Regard sur l'année 2002**

## Une fonction publique en évolution

Dans le rapport de cette année, nous menageons une plus large place à diverses mesures de conformité à la Loi qui ont été prises dans la fonction publique. Les organismes centraux et les ministères ont tous établi des programmes pour satisfaire aux exigences législatives. Si les signes de progrès sont encourageants pour les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, il y a encore très loin à parcourir avant que ces deux groupes n'atteignent la pleine représentation dans toutes les catégories professionnelles et tous les ministères.

- Peu d'employeurs sont déclarés en conformité au stade de la vérification initiale. Plus de 80 % d'entre eux, cependant, ont étendu la quasi-totalité des employés (97%).
- Dans le secteur public, les vérifications de la conformité s'étendent à la quasi-totalité des employés (97%).
- Dans le secteur des restaurants — soit environ 50 % — qui n'ont pas encore fait l'objet d'une vérification ne représentent que 20 % environ de l'effectif visé par la Loi.

Les vérifications couvrent maintenant plus de 80 % des employés eux-mêmes par la Loi, ce qui signifie que les quatre cinquièmes d'entre elles sont maintenant assujetties à la Loi. (Dans la plupart des cas, il faut faire deux vérifications pour les organisations qui ont plusieurs établissements.)

- Des 476 employeurs assujettis à la Loi, 73 ont atteint la pleine conformité.
- Comme nous l'expliquons à la section 6 du présent rapport, 215 employeurs. (Dans la plupart des cas, il faut faire deux vérifications pour les organisations qui ont plusieurs établissements.)
- Elles a entreprises en tout 354 vérifications initiales chez 215 employeurs.

La Commission a exécuté un énorme travail de vérification de la conformité à la Loi en quatre années.

## Les réalisations de la Commission

En cas d'échec, la Loi prévoit des mesures d'exécution progressives. Dans un premier temps, la Commission peut donner un ordre qui pourra être ensuite confirmé ou contesté auprès d'un tribunal. Les employeurs peuvent demander à la Cour fédérale du Canada de procéder à un contrôle judiciaire de la décision de la Commission ou d'un tribunal. De son côté, la Commission peut demander à la Cour de confirmer la décision d'un tribunal, lui donnant ainsi la même force qu'une ordonnance de la Cour.

La Commission vertifie la conformité des employeurs à la Loi. Si l'employeur ne suit pas juges en conformité, la Commission cherche à redresser la situation en négociant avec eux, sous le signe de la collaboration, des engagements à prendre.

La présence loi a pour objecte de faciliter l'égaleité en milieu de travail de saigon que nul ne se voie résuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et [...] de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui sont partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adapts aux différences.

L'objet de la Loi est défini à l'article 2 :

Dans le texte original adopté en 1986, la *Loi* visait seulement les employeurs de compétence fédérale du secteur privé. Le Parlement devait la modifier, dix ans plus tard, de sorte à en étendre l'application à la fonction publique fédérale et à créer un processus de vérification à la fonction publique fédérale et à la Commission. Cette première commission doit confier la responsabilité à la Commission. Cette vérification le prévoit à la loi. La Commission en octobre 1997,

**L**Y a maintenant quatre ans, en 2001, que la Commission canadienne des droits de la personne administre son programme de vérification de la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Une année déterminante pour l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi dans quatre ans déjà

## Message de la Présidente

**L**orsqu'il a adopté la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en décembre 1995, le Parlement a confié à la Commission canadienne des droits de la personne le mandat d'assurer le respect de ses dispositions.

Six années plus tard, dont quatre depuis que la Commission s'est acquise de son mandat de vérification, je suis heureuse de faire part des progrès considérables que les employeurs ont accomplis pour se conformer à la *Loi*. Nous avons jusqu'à maintenant vérifié ou commencé à vérifier 215 organisations, qui emploient plus de 80 % de l'effectif visé par la *Loi*. Comme toujours, notre rôle est de nous assurer que les Canadiens ayant un emploi eurent relégué la compétence fédérale peuvent travailler dans un milieu exempt de discrimination, où ils peuvent donner leur pleine mesure sans avoir à affronter d'obstacles en raison de leur sexe, race, origine nationale ou déficience.

La *Loi* de 1995 é tend à la fonction publique fédérale l'obligation de réaliser l'équité en matière d'emploi. Dans son rapport annuel 2001, la Commission note un accroissement des mesures et pratiques positives qui ont été mises en œuvre dans le secteur public, de même qu'une certaine progression de la situation des groupes désignés. Il reste néanmoins beaucoup à faire avant d'en arriver à une pleine égalité.

Michèle Falardreau-Ramsey, c.r.

.....	Message de la présidente
4	Sommaire du processus de vérification
5	Les progrès réalisés dans le secteur public
12	Les progrès réalisés dans le secteur privé
15	Des œuvres au tableau
19	Les résultats du programme de vérification
21	Bien faire comprendre le message
22	L'année à venir
24	Le suivi des progrès raisonnables
25	Les progrès réalisés par les quatre groupes désignés
37	Renseignements supplémentaires
38	Tableaux et listes



Ottawa, Canada K1A 1E1

Michelle Falardeau-Ramsey, c.r.



je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Conformément à l'article 32 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2001 de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

Monsieur le Président,

L'honorable Peter Milliken, député  
Président de la Chambre des communes  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

Mars 2002

Présidente  
Chief Commissioner

MISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE  
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION





Ottawa, Canada K1A 1E1

Michelle Falardeau-Ramsey, c.r.

*Michelle Falardeau-Ramsey*

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Conformément à l'article 32 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2001 de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Monsieur le Président,

Le Sénat  
Président du Sénat  
L'honorable Damiel Hays  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A4

Mars 2002

Présidente  
Chief Commissioner

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE  
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION



- Ce rapport est l'un de deux documents que la Commission présente au Parlement. L'autre, qui est le rapport annuel, satisfait à l'obligation qu'à la Commission de rendre compte tous les ans de ses activités sous le régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- La Commission publie également un rapport juridique distinct, consacré aux décisions clés rendues en 2001 par les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne.
- Ces publications sont accessibles sur le site Web de la Commission, à l'adresse <http://www.chrc-ccdp.ca>.

Ce rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères,  
en braille et sur disquette.  
On peut aussi le consulter sur le site Web de la Commission.  
<http://www.chrc-ccdp.ca>  
ISBN 0-662-66354-3  
N° de cat. HR1-3/2001  
© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2002

2001

# RAPPORT SUR L'ÉQUITÉ EN MATERIE D'EMPLOI

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE



# Bureau national régional

## Bureau national

Site Web : <http://www.chrc-ccdp.ca>  
Courriel : [info.com@chrc-ccdp.ca](mailto:info.com@chrc-ccdp.ca)  
Télécopieur : (613) 996-9961  
ATS : 1-888-643-3304  
Numéro sans frais : 1-888-214-1090  
Téléphone : (613) 995-1151  
K1A 1E1  
344, rue Slater, 8<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario)  
Commission canadienne des droits de  
la personne

## Antique

# Provinces et territoires du Canada

Adresse postale C.P. 3545  
Sucrerie postale Halifax-Sud  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 3J2  
Téléphone : (902) 426-8380  
Numéro sans frais : 1-800-999-6899  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (902) 426-2685

## Québec

1253, avenue McGill College  
bureau 470  
Montreal (Québec)  
H3B 2Y5  
Téléphone : (514) 283-5218  
Numéro sans frais : 1-800-999-6899  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (514) 283-5084

## Ontario

Tour Sud, bureau 1002  
175, rue Bloor Est  
Toronto (Ontario) M4W 3R8  
Téléphone : (416) 973-5527  
Numéro sans frais : 1-800-999-6899  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (416) 973-6184

**Prairies et Nunavut**  
175, rue Hargrave, bureau 750  
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8  
Téléphone : (204) 983-2189  
Numéro sans frais : 1-800-999-6999  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (204) 983-6132  
**Alberta et Territoires du Nord-Ouest**  
10010-106 Street, bureau 308  
Edmonton (Alberta) T5J 3L8  
Téléphone : (780) 495-4040  
Numéro sans frais : 1-800-999-6999  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (780) 495-4044  
**Colombie-Britannique et Yukon**  
10010-106 Street, bureau 308  
Edmonton (Alberta) T5J 3L8  
Téléphone : (780) 495-4040  
Numéro sans frais : 1-800-999-6999  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (780) 495-4044  
**Vancouver (Colombie-Britannique)**  
bureau 420  
757, rue Hastings Ouest  
V6C 1A1  
Téléphone : (604) 666-2251  
Numéro sans frais : 1-800-999-6999  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (604) 666-2386

2001

EN MATIÈRE D'EMPLOI  
RAPPORT SUR L'EQUITÉ

